



VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA  
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA MANAGEMENTU

Diskriminace na trhu práce v ČR  
Discrimination in the Labour Market in the Czech Republic

Student:  
Vedoucí bakalářské práce:

Daniel Bajer  
Ing. Lenka Spáčilová, Ph.D.

Ostrava 2020

VŠB - Technická univerzita Ostrava  
Ekonomická fakulta  
Katedra managementu

## Zadání bakalářské práce

Student: **Daniel Bajer**  
Studijní program: B6208 Ekonomika a management  
Studijní obor: 6208R037 Management  
Téma: Diskriminace na trhu práce v ČR  
Discrimination in the Labour Market in the Czech Republic  
Jazyk vypracování: čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
  2. Ekonomie trhu práce
  3. Legislativní úprava diskriminace
  4. Analýza diskriminace na trhu práce v ČR
  5. Závěr
- Seznam použité literatury  
Seznam zkratek  
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce  
Seznam příloh  
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:


BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce*. Praha: C. H. Beck, 2018. ISBN 978-80-7400-719-4.  
HÁJKOVÁ, Michaela. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*. Praha: C. H. Beck, 2019. ISBN 978-80-7400-740-8.  
PYTLIKOVÁ, Mariola et al. *Gender Wage Gap and Discrimination in the Czech Republic*. Ostrava: VŠB-TU Ostrava, 2012. ISBN 978-80-248-2940-1.


Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Lenka Spáčilová, Ph.D.**

Datum zadání: 22.11.2019  
Datum odevzdání: 07.05.2020



  
doc. Ing. Petra Horváthová, Ph.D.  
vedoucí katedry

  
doc. Ing. Lenka Kauerová, CSc.  
proděkan pro studium  
na základě pověření k jednání č.j.  
VSB/19/050319/9900 ze dne 24. 9. 2019

Prohlašuji, že jsem celou bakalářskou práci, včetně všech příloh, vypracoval samostatně.

V Ostravě dne 20. 4. 2020



.....  
Daniel Bajer

# Obsah

1	Úvod.....	5
2	Ekonomie trhu práce.....	7
2.1	Nabídka práce.....	7
2.1.1	Individuální nabídka práce.....	7
2.2	Poptávka po práci.....	8
2.2.1	Nedokonale konkurenční trh práce.....	10
2.3	Rovnováha na trhu práce.....	11
2.4	Trh práce v České republice.....	12
2.4.1	Minimální mzda.....	12
2.4.2	Nezaměstnanost.....	13
2.4.3	Historie českého trhu.....	14
2.4.4	Současnost.....	15
2.5	Ekonomická negativa.....	16
2.6	Situace osob 50+ na trhu práce.....	17
2.7	Diskriminace.....	20
2.7.1	Členění.....	21
3	Legislativní úprava diskriminace.....	23
3.1	Ústava České republiky.....	23
3.2	Listina základních práv a svobod.....	23
3.3	Antidiskriminační zákon.....	24
3.3.1	Historie.....	25
3.3.2	Veřejný ochránce práv.....	26
3.4	Diskriminace na pracovišti.....	26
3.5	Pozitivní opatření.....	28
3.6	Zákoník práce.....	29
3.7	Ochrana proti nerovnému zacházení.....	31
3.8	Zákon o zaměstnanosti.....	32
3.9	Co není diskriminace.....	33
3.10	Ageismus.....	33
3.10.1	Age management.....	34
3.11	Genderová nerovnost.....	36
4	Analýza diskriminace na trhu práce v ČR.....	37
4.1	Výzkumný problém.....	37
4.2	Výzkumný cíl.....	37
4.3	Výzkumný vzorek.....	37

4.4	Výzkumná metoda .....	37
4.5	Analýza výsledků dotazníkového šetření .....	39
4.6	Shrnutí a doporučení .....	66
5	Závěr .....	67
	Seznam použité literatury .....	69
	Seznam zkratk .....	73
	Seznam příloh .....	75
	Příloha 1 Dotazník diskriminace osob 50+ na trhu práce .....	1

# 1 Úvod

Diskriminace je celosvětově neustále probíraným problémem, který se v posledních letech stále více dostává do médií a je tématem mnoha diskuzí na politické úrovni. Člověk se každodenně setkává s různými formami diskriminace, ať už s rasovou, věkovou či genderovou, a jinak tomu není ani v rámci českého trhu práce.

Dle statistik výzkumných agentur v České republice je diskriminace na základě věku jednou z nejčastějších v českém prostředí, a proto se tato bakalářská práce zabývá právě touto formou. Nerovné zacházení se samozřejmě může týkat osob v jakémkoliv věku, nejčastěji jsou ovšem oběťmi lidé ve věku nad 50 let.

Každý člověk jednou zestárne a je velká pravděpodobnost, že se setká s věkovou diskriminací, ať už v běžném životě, nebo v zaměstnání. Navíc jde o velký problém vzhledem k měnící se struktuře obyvatelstva v celé Evropě. Brzy budou tito lidé tvořit převážnou část trhu, a jelikož patří mezi nejrizikovější skupiny, je otázkou, jak to bude fungovat.

Z hlediska managementu existuje úzká souvislost s daným tématem, a to ze dvou důvodů. Tím prvním je zodpovědnost vrcholového managementu podniku za veškeré dění v organizaci a za správný chod, kam patří zajištění správného a rovného jednání uvnitř organizace včetně činnosti HR managementu, a také přijímání legislativních opatření proti diskriminaci. Druhým důvodem je fakt, že se daná situace bude v budoucnu týkat studentů managementu nejen jako zaměstnanců, ale také jako případných manažerů a tedy řešitelů takových situací.

Cílem této bakalářské práce je analyzovat trh práce v České republice se zaměřením na osoby ve věku 50+ a jejich možnou diskriminaci.

Práce je rozdělena celkově do pěti částí, přičemž první částí je úvod a poslední částí je závěr. V první teoretické části jsou vysvětleny základní pojmy ekonomie trhu práce a je zde shrnuta situace osob ve věku 50+ na daném trhu. Pozornost je zde věnována také vysvětlení problematiky diskriminace, na kterou navazuje přehled legislativní úpravy diskriminace v českém prostředí, který je obsahem třetí kapitoly. V této části jsou zpracovány nejen jednotlivé právní dokumenty, ale také možnosti obrany proti nerovnému zacházení a uveden je i základ konceptu age managementu.

Čtvrtá kapitola je praktická a je věnována analýze výsledků dotazníkového šetření problematiky diskriminace daných respondentů. Cílem této části je zmapovat situaci osob ve věku 50+ na trhu práce v České republice, zhodnotit míru diskriminace a vyvodit důsledky. Následně jsou navržena doporučení, která by danou situaci mohla zlepšit.



## 2 Ekonomie trhu práce

Trh práce je prostor, kde dochází ke střetu nabídky, poptávky a ceny. Jinými slovy je to místo, kde se utváří vztah mezi dvěma stranami – na straně jedné se jedná o subjekt nabízející práci, kterým je pracovní síla, přičemž hlavním faktorem ovlivňujícím člověka při nabízení práce je srovnávání dodatečného užitku mezi prací a volným časem.

Na straně druhé je poté subjekt poptávající práci, kterým je firma, lépe řečeno zaměstnavatel. Vedení a rozhodování je ovlivněno cílem minimalizovat náklady a maximalizovat výnosy, přičemž jsou srovnávány příjmy a náklady vznikající s dodatečným pracovníkem. Obě strany přitom mají stejný cíl, a to maximalizovat užitek.

Tento druh trhu vychází ze stejné logiky jako ostatní trhy, nicméně má svou specifickou charakteristiku. Zájmy státu, zaměstnanců, zaměstnavatelů, odborů a všelijakých dalších subjektů se střetávají právě zde, díky čemuž dochází k propojení ekonomiky a politiky (Palíšková, 2014).

Další zvláštnost vychází z faktu, že nositelem práce je bytost mající lidská práva a charakteristické biologické i psychologické rysy. To je mimo jiné jedním z důvodů existence pracovního zákonodárství (Jurečka a kol., 2010).

### 2.1 Nabídka práce

#### 2.1.1 Individuální nabídka práce

Člověk se rozhoduje na základě vlastní individuální potřeby. Čím více času bude trávit v zaměstnání, tím méně ho bude mít na odpočinek. Proto také v ekonomii existují tzv. „náklady obětované příležitosti“ vyjadřující buď volný čas, kterého se člověk vzdává, nebo ušlé výrobky a služby, které si býval mohl koupit za mzdu, ale z důvodu preference volného času před prací o ně přijde (Jurečka a kol., 2010).

Realita se ovšem od teorie podstatně liší. Z každodenního života a z jakési zkušenosti ze zaměstnání víme, že jen v mála případech mohou zaměstnanci rozhodovat o délce pracovní doby.

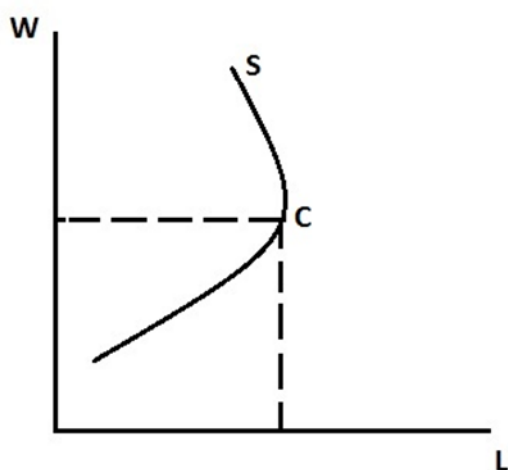
Velkou roli zde hraje reálná mzda, respektive její růst. Ta má za příčinu existenci dvou protichůdně působících efektů:

- 1) Substituční efekt – V této situaci způsobuje růst mzdové (hodinové) sazby tendenci pracovat déle na úkor volného času s vidinou pořízení

nových a dodatečných statků a služeb. To znamená, že cenou volného času je mzda.

- 2) Důchodový efekt – S rostoucí mzdovou sazbou se člověk cítí bohatší, má již dostatečný důchod, a proto poptává více volného času – snížení nabízeného množství práce.

Obrázek 2.1 Individuální nabídka na trhu práce



Zdroj: Vlastní zpracování podle Macáková, 2007

Na výše uvedeném obrázku 2.1 lze pozorovat zpětné zahnutí nabídkové křivky, které je způsobeno právě zmíněnými efekty. S rostoucí mzdou roste množství nabízené práce, a to až do bodu C, odkud poté dále převládá důchodový efekt a křivka získává své charakteristické zahnutí.

## 2.2 Poptávka po práci

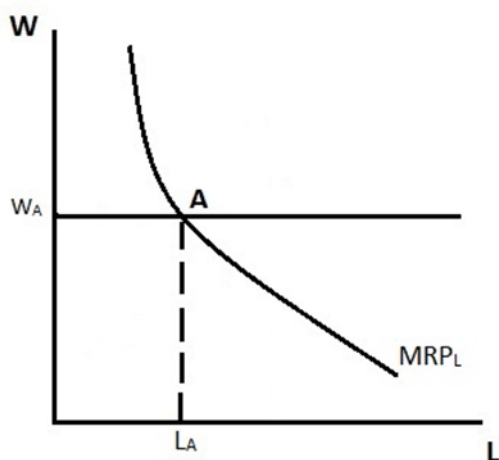
Stranu poptávky vytvářejí a zastupují zaměstnavatelé.

Vzorový případ na trhu je uveden v následujícím příkladu – v případě dobré ekonomické situace se lidé rozhodnou stavět rodinné domy. Se vzrůstajícím počtem zájemců o nové stavby bude růst i poptávka po pracovní síle vykonávající danou profesi. Na základě rozhodnutí firmy dojde ke zvýšení počtu zaměstnanců, což bude mít za následek rostoucí produkci firmy, na druhou stranu ovšem porostou mzdové náklady. V optimálním případě bude tedy firma nabírat zaměstnance do chvíle, kdy se bude přínos pro firmu rovnat nákladům na práci, to znamená mzdě.

Jak uvádí Brožová (2018), jedná se podle Alfreda Marshalla o množství práce, které poptávají při dané mzdě a které je ovlivněno poptávkou po výrobcích a službách. Dále platí tyto čtyři zákonitosti:

- 1) Čím vyšší je elasticita substituce výrobních faktorů, tím elastičtější je poptávka po práci. Pokud je možno zaměnit kapitál za práci při dané technologii bez větších problémů a roste mzdová sazba, bude pro firmu prioritou snížit zaměstnanost práce a naopak zvýšit zaměstnanost kapitálu.
- 2) Čím vyšší je elasticita poptávky po výstupu, tím elastičtější je poté poptávka po práci. Se zvýšenou cenou produktů, ovlivněnou růstem mezd a závisle na tom růstem nákladů, se logicky snižuje zájem a poptávka po produkci. S poklesem poptávky dochází k poklesu zaměstnanosti a ke zvýšení elasticity poptávkové křivky.
- 3) Čím větší je podíl práce na celkových nákladech, tím elastičtější je poptávka. Mohou zde nastat dvě situace. V první z nich je podíl práce na nákladech velký a ty se tak zvýší i po nepatrném růstu mzdové sazby. Zvýšená cena výstupů pak ovlivňuje poptávku a snižuje zaměstnanost. Ve druhé situaci je podíl práce malý. Náklady i další ukazatele jsou růstem mzdové sazby ovlivněny pouze v malé míře a zaměstnanost se sníží o zanedbatelnou hodnotu.
- 4) Čím větší je elasticita nabídky ostatních výrobních faktorů, tím elastičtější je poptávka. Nejběžnějším příkladem je kapitál. Jak již bylo zmíněno, firma nahrazuje práci kapitálem ve chvíli, kdy roste mzda. Neelastická nabídka kapitálu způsobuje růst její ceny a demotivuje firmy k jejímu pořízení.

Obrázek 2.2 Poptávka na trhu práce



Zdroj: Vlastní zpracování podle Macáková, 2007

Na obrázku 2.2 lze vidět klesající poptávkovou křivku. Optimální zaměstnanost  $L_A$  je určena bodem A, který je dán mezním příjmem z produktu práce při optimální mzdové sazbě  $W_A$ .

### 2.2.1 Nedokonale konkurenční trh práce

O nedokonalou konkurenci se jedná tehdy, když svou produkci na trhu nabízí pouze omezený počet firem. Taktéž se může jednat o nedokonalou konkurenci, když omezený počet firem dané statky a služby kupuje, zde však výhod využívá kupující (Brožová, 2018).

Mezi bariéry pružnosti nabídky práce patří bezpochyby takzvaná geografická strnulost, způsobena neochotou lidí přestěhovat se z důvodu jakési vázanosti na dané místo nebo také nedostatek bytů. Další bariérou je pak časově obtížná rekvalifikace pracovníků (Jurečka a kol., 2010).

Bariérou na straně poptávky je například mzda, nazývaná jako mzda za efektivitu, vyplácena pracovníkům s vidinou jejich zvětšené oddanosti a efektivnosti. Často se také firmy snaží udržet si vysoce kvalifikované pracovníky i v případě, kdy jsou nevyužiti z důvodu nedostatečného odbytu. Chtějí se tak vyhnout případným budoucím nákladům spojených s přijetím nového pracovníka a obávám, že pracovníci přejdou ke konkurenci (Jurečka a kol., 2010).

Svou roli hrají v neposlední řadě různá omezení a předpisy, tou hlavní příčinou nedokonalé konkurence jsou však monopoly, které jsou označovány za cenové tvůrce.

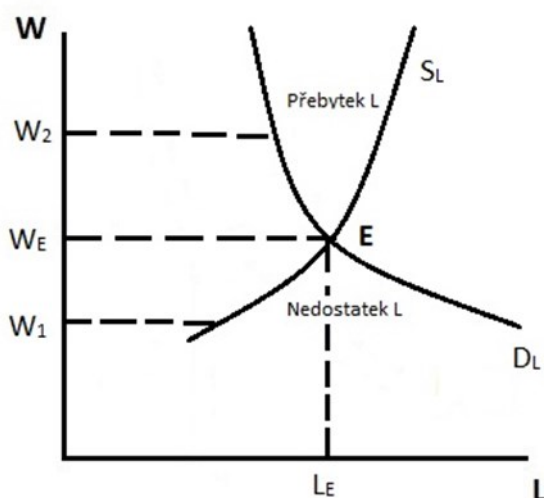
Rozlišovány jsou tři typy nedokonalé konkurence:

- 1) Monopson – existence pouze jedné firmy poptávající práci
- 2) Oligopson – existence malého počtu firem poptávající práci
- 3) Monopsonistická konkurence – existence mnoha firem poptávající práci

## 2.3 Rovnováha na trhu práce

Tržní rovnováha je cílovým stavem celého pracovního trhu. Nastává v případě, kdy je množství nabízené práce totožné s množstvím práce poptávané, a to při dané rovnovážné mzdové sazbě. Ekonomika dosahuje takzvané plné zaměstnanosti, což lze brát jako ten nejlepší stav, jelikož dosáhnout absolutní rovnováhy je nemožné (Brožová, 2018).

Obrázek 2.3 Rovnováha na trhu práce



Zdroj: Vlastní zpracování podle Macáková, 2007

Obrázek 2.3 vyjadřuje rovnovážný stav na trhu práce, tedy vztah mezi množstvím práce a mzdovou sazbou. Bod E - průsečík bodů  $W_E$  a  $L_E$  vyjadřuje rovnovážný stav mezi nabídkou a poptávkou.

Při vychýlení mzdové sazby dochází na trhu práce v prvním případě k nedostatku práce, což ve výše uvedeném obrázku ukazuje mzdová sazba  $W_1$ . Reakcí na tuto situaci bude zvýšení mzdové sazby až do chvíle, kdy dojde k požadované rovnováze.

Ve druhém případě je mzdová sazba  $W_2$  nad úrovní té rovnovážné a množství nabízené práce je větší, než množství práce poptávané.

Může dojít také k pohybu celých křivek. Při zvýšení nabídky práce dochází k posunu křivky směrem doprava, a tudíž ke snížení mzdové sazby. Opačným případem je posun křivky směrem doleva.

Ke stejné situaci může dojít i v případě poptávky. Při pohybu křivky směrem doprava dochází ke zvýšení poptávané práce, naopak při pohybu křivky doleva dochází ke snížení.

## **2.4 Trh práce v České republice**

### **2.4.1 Minimální mzda**

V českém prostředí byla zavedena již v roce 1919, byť jen pro určitou skupinu lidí. Následné období válek a špatné politické situace zapříčinilo její vymizení, a to až do roku 1991, kdy se opět vrátila na český trh práce. V tomto roce činila dva tisíce korun za měsíc (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2019).

Cílem zavedení minimální mzdy bylo od počátku zabránit společnostem zneužívat jejich postavení na trhu na úkor nízkých mzdových sazeb. Ovšem firmy, které díky tomu musí vyplácet danou mzdu i zaměstnancům, kteří nedosahují dostatečných výsledků či nemají dostatečnou kvalifikaci, jsou nuceny tyto zaměstnance propouštět a ponechat si pracovníky kvalifikovanější. Z toho pohledu lze brát minimální mzdu jako podnět ke zvýšení nezaměstnanosti (Jurečka a kol., 2017).

I přes každoroční růst minimální mzdy, jejíž hodnota byla v roce 2019 13 350 korun měsíčně nebo také 79,80 Kč za hodinu, Česká republika zaostává za členskými zeměmi Evropské unie a je tak zemí s pátou nejnižší minimální mzdou. Na druhé straně stojí země jako Lucembursko, kde nejhůře placení zaměstnanci dostávají pro nás nepředstavitelných 55 tisíc korun (Brožová, 2018).

Dle Brožová (2018) může za rozdílnou výši mzdy fakt, že v některých zemích byla zavedena jako příjem pro rodinu a v jiných jako příjem pro jednotlivce. Dalším faktem je rozdíl v počtu lidí pobírajících minimální mzdu. V České republice je to okolo

3 – 4 procent, což lze brát jako zanedbatelnou část, naproti tomu v již zmiňovaném Lucembursku je to více než 10 procent.

#### **2.4.2 Nezaměstnanost**

Nezaměstnanost je jedním z hlavních ukazatelů při porovnávání ekonomik, ať už v rámci EU, tak i celého světa, a její pozorování se snahou ovlivnit ji je jedním ze čtyř základních cílů hospodářské politiky.

Za nezaměstnané jsou považovány osoby v produktivním věku, to znamená lidé od 15 do 64 let. Charakteristickými prvky jsou schopnost pracovat, aktivně se ucházet o zaměstnání a být schopen nastoupit do zaměstnání v co nejbližším možném termínu (Mareš a Sirovátka, 2003).

Jejím ukazatelem je „míra nezaměstnanosti,“ vyjádřená jako podíl nezaměstnaných osob k ekonomicky aktivním osobám. Ta je dále rozdělena do skupin podle věku, pohlaví, na nezaměstnanost v jednotlivých regionech a tak dále.

Měření v České republice provádí Český statistický úřad na základě průzkumu vybraného vzorku domácností, nazvaného jako Výběrové šetření pracovních sil. Zjištěné hodnoty slouží k mezinárodnímu srovnání a vykreslují situaci na pracovním trhu v České republice (Jurečka a kol., 2017).

Druhým významným orgánem provádějící měření je Ministerstvo práce a sociálních věcí, které pravidelně shromažďuje informace a vydává statistiky nazvané jako „Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti.“

Mezi další organizace sledující nezaměstnanost, které určitě stojí za to zmínit, je Organizaci pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD), publikující míry svých členských zemí, nebo také Statistický úřad Evropských společenství, známý jako EUROSTAT (Jurečka a kol., 2017).

Pojem nezaměstnanost je třeba rozlišovat podle několika kritérií. Z hlediska dobrovolnosti jde o nezaměstnanost dobrovolnou, jež zastupují osoby, které nejsou ochotny akceptovat danou mzdovou sazbu v zaměstnání a hledají si práci lépe placenou. Tato nezaměstnanost ovšem může přerůst v dlouhodobou. Druhou skupinou jsou poté osoby pobírající sociální dávky. Jejich snaha o uplatnění na trhu práce se blíží k nule. Opakem je nezaměstnanost nedobrovolná, která je způsobena nedostatkem volných míst na trhu práce. Lidé by rádi pracovali za stanovenou mzdu, ale nemohou najít práci.

Nejčastěji jde o osoby s úzkou kvalifikací, pro které je změna profese či případná rekvalifikace téměř nemožná. Jedním z viníků jsou odbory, které vytvářejí kolektivní smlouvy bránící změně a vývoji mezd, což ovlivňuje náklady zaměstnavatelů a ti nemohou brát nové zaměstnance (Jurečka a kol., 2017).

Z hlediska časového se jedná o nezaměstnanost krátkodobou, jejíž délka se pohybuje od jednoho týdne do zhruba šesti měsíců. Na druhé straně je to nezaměstnanost dlouhodobá, kdy doba trvání přesahuje šest měsíců, některé zdroje dokonce uvádějí jeden rok a více. Její závažnost postihuje stát i samotné osoby, u kterých dochází k ekonomické i psychologické zátěži. Nejčastěji se jedná o osoby se zápisem v trestním rejstříku, osoby zdravotně postižené, osoby s nízkým vzděláním či osoby s nedostatečnou kvalifikací. Dlouhodobou nezaměstnanost prohlubuje malý zájem o placená místa a častokrát je její vznik zapříčiněn diskriminací etnických menšin zaměstnavatelem (Jurečka a kol., 2017).

### **2.4.3 Historie českého trhu**

Současná situace pracovního trhu se odvíjí od ekonomické transformace, která probíhala od devadesátých let minulého století, a to nejen u nás. Ze tří hlavních příčin - regulací mezd, cenové liberalizace a devalvace měny - klesla průměrná reálná mzda, a to téměř o třicet procent. Podnikům, které byly předurčeny k privatizaci a které nedisponovaly dostatečnou konkurenceschopností, byl nadále poskytován státní úvěr. Z důvodu rozvoje soukromého sektoru, především služeb, vzrostla poptávka po práci. Všechny tyto faktory zapříčinily, že na začátku devadesátých let Česká republika disponovala nízkou mírou nezaměstnanosti v rozmezí jednoho až čtyř procent (Mareš a Sirovátka, 2003).

Druhá polovina devadesátých let byla ovlivněna řadou problémů, které neměly konec. Velké množství lidí se stávalo ekonomicky závislými na státu. Vše se ještě zhoršilo, když v letech 1997/1998 došlo k měnové krizi a rozpadu kurzového režimu. Pro představu, v lednu roku 1997 byl kurz 27,50 Kč za dolar, o rok později to bylo už přes 35 Kč. Tento fakt mimo jiné zapříčinil i rychlejší tempo růstu nezaměstnanosti. V roce 2002 v porovnání s rokem 1997 se dokonce dostala přes rekordní 40 korunovou hranici a nezaměstnanost v daném roce dosáhla 8,8%. V následujících letech docházelo ke kolísání. Od roku 2004 a vstupu do Evropské Unie došlo k ekonomickému růstu a k postupnému snižování nezaměstnanosti (Mareš a Sirovátka, 2003).



#### 2.4.4 Současnost

Míra nezaměstnanosti Evropské unie činí k srpnu roku 2019 6,2 %, oproti stejnému období předchozího roku došlo k poklesu z 6,7 %. To je nejnižší zaznamenaná míra dvaceti osmi států EU od ledna roku 2000, kdy se začalo s měřením. Nejmenší podíl v rámci Evropské unie je opakovaně v Česku, hodnota v roce 2019 činí 2%, a při porovnání lze pozorovat mírný pokles, jak lze vidět na obrázku 2.4. Také Německo, Malta či Polsko patří mezi země s nízkou nezaměstnaností, naopak Španělsko a Řecko si dlouhodobě drží neatraktivní pozici nejvíce nezaměstnaných států (Eurostat, 2019).

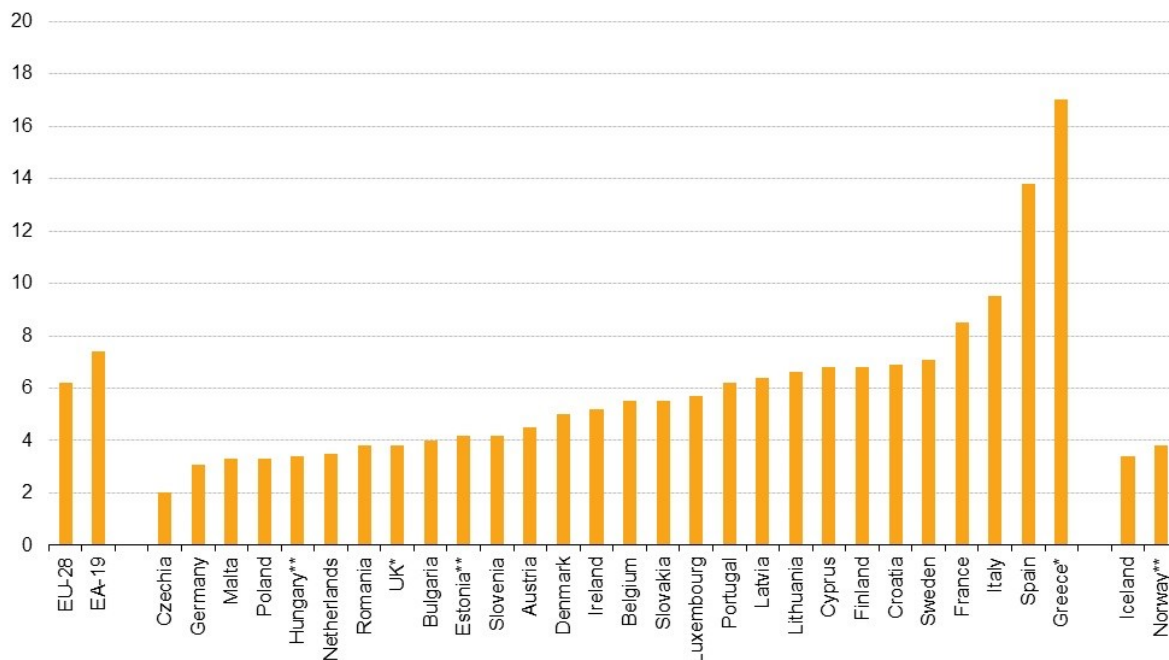
Ke konci srpna roku 2019 bylo evidováno v České republice 204 789 nahlášených osob, což je nejnižší hodnota měsíce srpna od roku 1996 a nižší počet zájemců o zhruba 25 000 oproti minulému roku (Úřad práce, 2019).

Situace na pracovním trhu je odrazem již dlouhodobého výborného stavu české ekonomiky a odpovídá také ročnímu období. Největší skupinou nových uchazečů v období srpna a září jsou každoročně absolventi, kteří dostávají nejvíce nabídek z řemeslnických oborů (Úřad práce, 2019).

Z údajů zveřejněných Úřadem práce ČR (2019) vyplývá, že meziročně klesá podíl dlouhodobě nezaměstnaných, což svědčí o efektivním využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Tato politika podporuje účinné zacílení a individuální přístup zvláště ke klientům, kteří jsou na trhu práce nějakým způsobem znevýhodněni, tj. lidé ve věku nad 50 let, s nízkým stupněm vzdělání, pečující o dítě se zdravotním postižením, v exekuci nebo uchazeči, kteří z důvodu dlouhodobé nezaměstnanosti ztratili pracovní návyky a motivaci opustit dávkový systém.

K celkovému poklesu počtů absolventů na úřadu práce přispívá fakt, že v dnešní době si mladí lidé, respektive studenti, hledají práci či aktivně pracují jako brigádníci. Také hodně zaměstnavatelů má velký zájem o absolventy, nehledě na pracovní pozici, kteří mohou do firmy zavést nové a inovativní nápady a firmy si je mohou samy vychovat k vlastnímu obrazu, jak vyplývá z údajů Úřadu práce ČR (2019).

Obrázek 2.4 Míra nezaměstnanosti států EU, srpen 2019, v %



Zdroj: Eurostat, 2019

## 2.5 Ekonomická negativa

Pro samostatné jedince na trhu je vysoká zaměstnanost skvělá, podniky se o ně přetahují a v ruku v ruce s tím jdou i různé pracovní benefity. Ovšem pro ekonomiku státu není vůbec příznivá a představuje bariéru pro expanzi průmyslu v České republice.

Problémy pociťují také daňoví poplatníci, kteří jsou nuceni platit vyšší daně, aby byly pokryty neodvedené daně za nezaměstnanou osobu. Také musí platit daně na sociální dávky, na které má ze zákona daná nezaměstnaná osoba nárok. Výsledkem je, že nezaměstnanost stojí daňové poplatníky okolo 10 miliard ročně (Mach, 2007).

V rámci samotné skupiny nezaměstnaných osob dochází hned k několika situacím, které je třeba zmínit. V první řadě se jedná o snižující se zájem pracovat s rostoucím časem mimo zaměstnání. Lidé se naučí žít ze sociální podpory a v kombinaci s větší porcí volného času nemají dostatečnou motivaci k návratu. Dalším možným scénářem je pokles životní úrovně, jenž je následně doprovázený nárůstem kriminality. Není totiž jednoduché udržet si svůj životní standard, a tak získání finančních prostředků nelegální činností je pro některé jedinou možností. Zvýšená kriminalita má poté vliv i na státní rozpočet, jelikož je nutné zvýšit výdaje a to například na policejní či vězeňskou službu (Jurečka a kol., 2017).

Posledním a zároveň tím nejhorším scénářem pro člověka je sociální izolace. Může dojít ke zhoršení vztahů v rodině, ztrátě společenské prestiže a ztrátě sebedůvěry, spojené s pocitem méněcennosti. Ta má za následek tendenci podléhat depresím a úzkostem, kterou lidé řeší zvýšenou konzumací alkoholu, v horším případě drog. Dle statistik je pak dokázáno, že lidé s dlouhotrvající nezaměstnaností páchají častěji sebevraždy než zbytek populace, jelikož trpí závažnými psychickými problémy (Jurečka a kol., 2017).

## **2.6 Situace osob 50+ na trhu práce**

Osoby starší 50 let jsou nedílnou složkou trhu práce a jejich význam se stárnoucí populací zvyšuje. Nicméně situace těchto osob na trhu práce není úplně příznivá a podmínky pro starší generace jsou podstatně horší než pro generace mladší.

Největším problémem pro osoby 50+ v porovnání s mladšími je uspět u přijímacího pohovoru a získat tedy práci, s čímž souvisí i ochrana proti propouštění. Druhým zásadním problémem je možnost kariérního růstu včetně možnosti účasti na rekvalifikačních školeních (STEM, 2006).

Velký podíl na nízkém uplatnění mají předsudky. Zaměstnavatelé se obávají, že starší osoby nejsou schopné se rychle adaptovat na nový typ zaměstnání, hůř se učí novým věcem a mohou mít v sobě zakořeněný určitý pracovní stereotyp, který si vytvořili v předchozím zaměstnání a který může mít negativní dopad. Další potíže poté většinou tkví v neorientování se v moderních technologiích a nedostatečné znalosti cizích jazyků (Revue pro sociální politiku a výzkum, 2018).

Naopak obrovskou výhodou u těchto osob jsou léty praxe získané zkušenosti a dovednosti, navíc už mají děti v dospělém věku, mohou tak práci věnovat velkou dávku času a soustředit se více na svou profesní kariéru (Revue pro sociální politiku a výzkum, 2018).

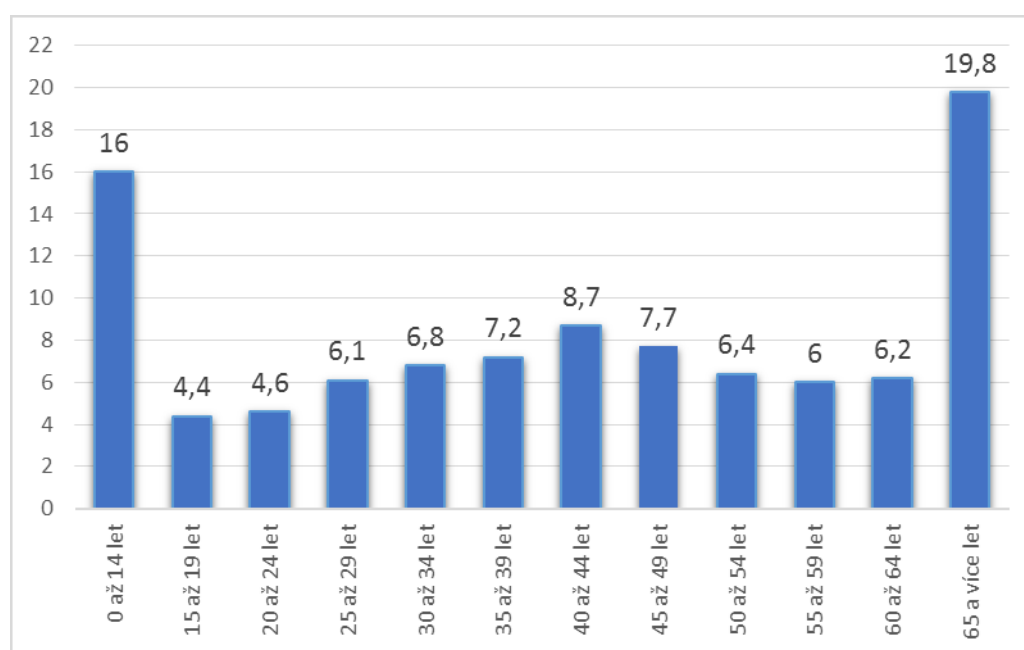
Pochybnosti o svém vlastním věku a dovednostech těmito lidem brání změnit zaměstnání i přes to, že by se rádi kariérně posunuli. Důležitým krokem vpřed je rozšíření profesní kvalifikace, kdy na základě obdrženého certifikátu mohou zvýšit šance na přijetí do nového zaměstnání, neboť i přes vyšší věk mají požadované dovednosti (Národní soustava kvalifikací, 2015).

Úřad práce České republiky pomáhá ve vzdělávání skrze projekt s názvem „Povez II.“. Cílem projektu je zvýšit konkurenceschopnost organizací a podpořit zaměstnance

50+, kteří jsou díky svým zkušenostem přínosem. Zaměstnavatelé, osoby OSVČ i nestátní neziskové organizace tak mohou získat finanční prostředky na další vzdělávání svých současných i potenciálních zaměstnanců a tím podpořit danou věkovou skupinu (Úřad práce ČR, 2020).

Ke třetímu čtvrtletí roku 2019 bylo evidováno v České republice celkem 10 669 500 obyvatel, což je zhruba o 45 tisíc obyvatel více, než ukazují výsledky ze stejného období roku 2018. Nepatrně se zvýšil podíl osob ve věku 55 – 59 let a s ním i podíl osob ve věku 65+, což opět ukazuje na trend stárnoucí populace.

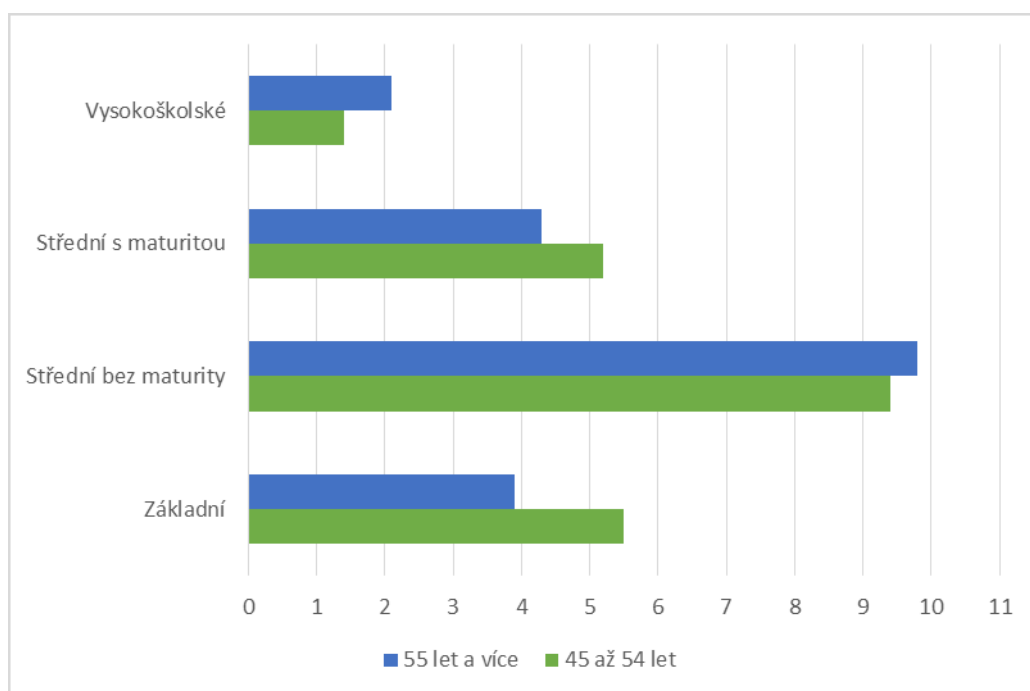
Obrázek 2.5 Věková struktura populace ČR za 3. čtvrtletí 2019, v procentech



Zdroj: vlastní zpracování podle ČSÚ, 2019

Nezaměstnanost v České republice se konstantě pohybuje již několik let mezi 2 – 3 procenty. K 3. čtvrtletí roku 2019 bylo zjištěno 114,9 tisíc nezaměstnaných osob. Při bližším zkoumání osob od 45 let výše ve vztahu k dosaženému vzdělání bylo zjištěno, že nehledě na věk je nejvíce nezaměstnaných těch, jejichž nejvyšší úroveň vzdělání je středoškolské bez maturity. To se vztahuje i na osoby nezohledněné v následujícím obrázku 2.7, tedy osoby mladší 45 let. Nepatrné rozdíly poté panují u nezaměstnaných osob se středním vzděláním s maturitou a u osob se vzděláním základním. V obou případech je více nezaměstnaných ve věku 45 – 54 let.

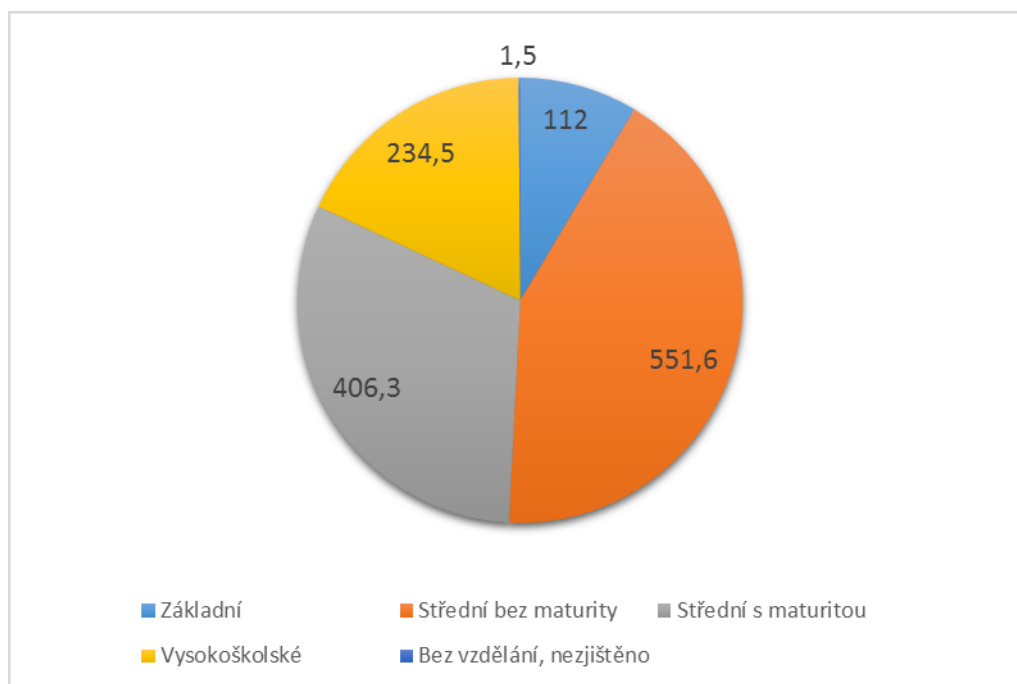
Obrázek 2.62.6 Nezaměstnanost v ČR podle úrovně vzdělání a věku za 3. čtvrtletí 2019, v tisících



Zdroj: vlastní zpracování podle ČSÚ, 2019

Na obrázku 2.8 je zobrazena struktura vzdělání u osob ve věku 55 – 64 let. Z celkového počtu 1 305 900 osob v bylo zjištěno, že středoškolské vzdělání bez maturity má 551,6 tisíc osob a je to tedy nejčastější forma vzdělání u dané věkové kategorie. Následuje středoškolské vzdělání s maturitou s celkovým počtem 406,3 tisíc osob a základní vzdělání, ke kterému bylo evidováno 112 tisíc osob. Údaje se vztahují opět k 3. čtvrtletí roku 2019 na základě dat získaných Českým statistickým úřadem.

Obrázek 2.7 Vzdělanost u osob ve věku 55 - 64 let v ČR za 3. čtvrtletí 2019, v tisících



Zdroj: vlastní zpracování podle ČSÚ, 2019

## 2.7 Diskriminace

Definice slova diskriminace, které pochází z latinského slova „discriminare“, tedy jakési rozlišování, nemá žádnou pevně stanovenou definici, proto se autoři literárních děl v jeho interpretaci rozdělují.

Podle Hájková (2019) je diskriminace vymezena jako rozlišování, které poškozuje určitou osobu či skupinu, neuznávání rovnosti člověka vůči ostatním a omezování práv.

Dle Bobek, Boučková a Kühn (2007) je za diskriminaci považováno rozlišování negativním způsobem, které zatěžuje určitou skupinu osob na základě způsobu rozlišování nebo s ohledem na zakázané kritérium.

Dle Štangová (2010) je diskriminace chápána jako rozlišování nebo znevýhodňování skupiny osob či jednotlivce dle určitého znaku diskriminace, mezi které se řadí například, rasa, barva či pohlaví.

Podle tvrzení Becker (2010) se velikost potřeby či chuti diskriminovat liší od člověka ke člověku a závisí na proměnných, které za něj nesou zodpovědnost. Diskriminace jednotlivce proti určité skupině lidí závisí na fyzické a sociální vzdálenosti mezi nimi a na jejich sociálně ekonomickém postavení. Velmi důležitá je také četnost zastoupení minorit ve společnosti. Se zvyšujícím se počtem představitelů minorit se totiž

ruku v ruce zvyšují předsudky a společenská majorita pocítuje strach z možného nárůstu moci a jejich postavení.

### **2.7.1 Členění**

Diskriminace se v základu rozděluje na diskriminaci pozitivní a negativní, negativní může být dále rozlišena na přímou a nepřímou. Další rozlišení je poté na základě Antidiskriminačního zákona uvedeného níže.

#### **Pozitivní diskriminace**

Za pozitivní diskriminaci je bráno takové zacházení, které neznevýhodňuje postavení jedinců či skupin osob na základě diskriminačního důvodu, ale je naopak k jejich prospěchu (Štangová, 2010).

Jde o takzvaná „pozitivní opatření“, která bývají pouze krátkodobého charakteru a jejich cílem je odstranit rozdíly, vycházející z postojů ve společnosti (Štangová, 2010).

#### **Negativní diskriminace**

Za negativní diskriminaci jsou považovány projevy chování, při kterých je s jedincem či určitou skupinou osob zacházeno nevýhodnějším způsobem než s jinými osobami ve stejné či podobné situaci na základě diskriminačních důvodů (Štangová, 2010).

Také se tím rozumí společensky neadekvátní zacházení, neboť jsou lidem upírána práva (Štangová, 2010).

#### **Přímá diskriminace**

Tímto typem diskriminace se rozumí jednání, kdy je s určitou skupinou osob či konkrétní osobou zacházeno v totožné situaci méně příznivě než s ostatními osobami z určitého diskriminačního důvodu. Toto zacházení a jednání je z pravidla neospravedlnitelné nebo nelze věcně odůvodnit (Bouda, 2011).

Jak uvádí Bouda (2011), jedná se podle Veřejného obhájce práv, neboli ombudsmana o jednání, kde je s jednou osobou zacházeno jinak než s osobou druhou, ve srovnatelné situaci z důvodů zákonem zakázaných.

#### **Nepřímá diskriminace**

Dle Bouda (2011) jde o situaci, kdy neutrální ustanovení, kritérium či zvyklosti výrazně znevýhodňuje členy sociální skupiny vůči ostatním. V tomto případě se nejedná

o diskriminaci na základě diskriminačního důvodu, ale jedná se o důsledek daného ustanovení. Právě z tohoto důvodu je někdy obtížné nepřímou diskriminaci rozpoznat.

Ukázkovým příkladem je norma zakazující osobám vstupovat na určité území (například do školy) s pokrývkou hlavy, která následně znemožňuje vstup muslimským ženám v burce.

Je tedy patrné, že hlavním rozdílem mezi diskriminací přímou a nepřímou je již zmiňovaný diskriminační důvod. Dalším rozdílem je poté fakt, že rozlišování na základě neutrálního kritéria není právně zakázané, naopak rozlišování na základě diskriminačního důvodu zakázáno je (Bouda, 2011).



## 3 Legislativní úprava diskriminace

### 3.1 Ústava České republiky

Nejdůležitějším zákonem České republiky, který mimo jiné definuje rozdělení moci a postavení občanů vůči státu, je Ústava. Právě z preambule vyplývá, že občané České republiky žijí v demokratickém a svobodném státě, kde jsou respektována lidská práva a dodržována rovnoprávnost.

*„...jako vlast rovnoprávných svobodných občanů, kteří jsou si vědomi svých povinností vůči druhým a zodpovědnosti vůči celku, jako svobodný a demokratický stát, založený na úctě k lidským právům a na zásadách občanské společnosti, ...“*

*Preambule zákona č.1/1993 Sb., Ústava České republiky*

### 3.2 Listina základních práv a svobod

Druhým nejdůležitějším dokumentem je Listina, která tvoří součást takzvaného ústavního pořádku České republiky společně s ústavou.

Článek 1 Listiny základních práv a svobod definuje lid jako svobodný a práva lidu jako nezcizitelná, nezadatelná, nepromlčitelná a nezrušitelná (Zákon č.2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod).

Článek 3 listiny pojednává o základních právech, která platí pro všechny lid neohledně na pohlaví, rasu, náboženství, politickou příslušnost,... Dále je volba o národnosti člověka svobodná, nikdo jej nesmí ovlivňovat a také nesmí být omezován v uplatňování práv (Zákon č.2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod).

V článku 10 lze vidět právo na ochranu před nekalými zásahy do soukromého života člověka, právo na ochranu před zneužitím údajů a shromažďováním a právo na zachování důstojnosti a dobrého jména (Zákon č.2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod).

Velice důležitým článkem týkajícím se diskriminace je článek 24, dle kterého nesmí být nikomu na škodu příslušnost člověka k národnostní či etnické menšině. (Zákon č.2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod).

### 3.3 Antidiskriminační zákon

Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací, tedy antidiskriminační zákon, je velice významným právním předpisem na poli české legislativy. Byl přijat 1. září roku 2009, přesněji jako zákon č. 198/2009 Sb. Určitým způsobem je vázán na Listinu základních práv a svobod a také na mezinárodní smlouvy plynoucí z příslušnosti České republiky jakožto člena Evropské unie. Podmínkou vytvoření byla implementace směrnic Evropské unie do antidiskriminačního zákona (Štangová, 2010).

Na základě zákona byly rozšířeny diskriminační důvody uvedené v právních předpisech jako je například Listina základních práv a svobod či zákoník práce, které byly nedostatečné, a dal vzniknout ucelenému celku, který známe dnes. Dle Hájková (2019) byly diskriminační důvody stanoveny takto:

- 1) Rasa
- 2) Etnický původ
- 3) Národnost
- 4) Pohlaví – za tento typ považováno i mateřství, otcovství, těhotenství
- 5) Sexuální orientace
- 6) Věk
- 7) Zdravotní postižení
- 8) Náboženské vyznání
- 9) Víra
- 10) Světový názor

Jak uvádí (Štangová, 2010, s.171, s.172), právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace jsou upraveny ve věcech:

- 1) *Práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání*
- 2) *Přístupu k povolání*
- 3) *Podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti*
- 4) *Pracovních poměrů, služebních poměrů a jiné závislé činnosti včetně odměňování*

5) *Členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů a profesních komorách, včetně výhod, které svým členům poskytují*

Tím se dle paragrafu 5 diskriminačního zákona rozumí: „*přijetí opatření, která jsou podmínkou účinné ochrany před diskriminací a která je možno s ohledem na dobré mravy požadovat vzhledem k okolnostem a osobním poměrům toho, kdo má povinnost rovné zacházení zajišťovat; za zajišťování rovného zacházení se považuje také zajišťování rovných příležitostí*“ (Hájková, 2019, s. 45).

Nezaměřuje se pouze na pracovněprávní vztahy, věcná působnost je rozšířena i do jiných oblastí, jako jsou:

- 1) Sociální zabezpečení
- 2) Zdravotní péče
- 3) Přístup ke zboží a službám, včetně bydlení
- 4) Školství

O rovnosti a diskriminaci pojednává jak diskriminační zákon, tak i například zákoník práce, takže by se mohly zdát identické obsahem. Rozdílem je ale to, že zákoník práce je právním předpisem v rámci pracovněprávních vztahů, kdežto antidiskriminační zákon je obecný právní předpis v rámci diskriminace a působnosti tohoto zákona patří i oblast zaměstnání (Hájková, 2019).

Fyzická osoba má na základě antidiskriminačního zákona právo nebýt diskriminována v uvedených oblastech. Pokud i přesto dojde k porušení práv, má fyzická osoba právo bránit se u soudu a usilovat tak o odstranění následků diskriminace, usilovat o upuštění od diskriminace či případně usilovat o odškodnění (epravo.cz, 2009).

### **3.3.1 Historie**

Ačkoliv se Česká republika stala členem Evropské unie 1. května roku 2004, trvalo pět let, než byl přijat tento zákon zaručující ochranu proti diskriminaci. Důvodů, které brzdily přijetí, bylo hned několik a byly doprovázeny různými zvraty (Fialová, et al., 2010).

V květnu roku 2008, kdy se jednalo o již druhý návrh zákona, jej prezident České republiky – v té době Václav Klaus, odmítl podepsat s odůvodněním, že nemá dostatečnou kvalitu a nepřináší užitek. Právo veto uplatněné českým prezidentem bylo

následně v červnu stejného roku přehlasováno poslaneckou sněmovnou a návrh schválen, poslední nutností tak už byl jen podpis premiéra (Fialová, et al., 2010).

Věcí k zamyšlení je absence některých diskriminačních důvodů, které obsahoval zákoník práce. Tím je myšlena například diskriminace z důvodu členství v politických stranách (Štangová, 2010).

### **3.3.2 Veřejný ochránce práv**

Veřejný ochránce práv je poradenským a informačním subjektem stanoveným diskriminačním zákonem. Povinností ochránce je poskytovat obětem diskriminace pomoc, ať už se jedná o podání návrhu, doporučení, zveřejnění nezávislé zprávy nebo samotného řízení. Působnost ochránce práv se vztahuje pouze na diskriminační důvody uvedené v diskriminačním zákoně (Štangová, 2010).

## **3.4 Diskriminace na pracovišti**

### **Obtěžování**

Dle Štangová (2010) se jedná o záměrné, nežádoucí chování vedoucí ke snížení důstojnosti zaměstnance, ztrátě sebedůvěry a pocitu méněcennosti nebo také k vytvoření nepřátelského a urážlivého prostředí na pracovišti, které následně ovlivňuje výkon zaměstnance.

Dle Hubálek, Štěpánková a Zamboj (2008) jde o jednání, které je záměrně vedeno jako urážlivé vůči zaměstnanci nebo uchazeči o zaměstnání. Následkem je snížení důstojnosti nebo také vytvoření nepřátelského prostředí.

### **Sexuální obtěžování**

Jedná se o obdobu klasického obtěžování, které má ovšem sexuální podtext a je bráno za nežádoucí a eticky nekorektní. K sexuálnímu obtěžování může docházet jak mezi zaměstnanci, tak i mezi nadřízeným a podřízeným, nehledě na pohlaví a může mít verbální, neverbální a v tom nejhorším případě fyzickou formu. Klasickými příklady jsou nevhodné poznámky ohledně postavy, osahávání, vymáhání sexuálního aktu a v krajních případech pokus o znásilnění (Štangová, 2010).

Aby se skutečně jednalo o sexuální obtěžování, musí být dané jednání vnímáno dotčenou osobou jako urážlivé či nevhodné a především oprávněné. Z tohoto důvodu nemůže být vztah mezi dvěma lidmi na pracovišti brán jako sexuální obtěžování (Bobek, Boučková a Kühn (2007).

Z průzkumů na českém trhu práce vyplývá, že oběťmi sexuálního obtěžování jsou v naprosté většině ženy, nehledě na mocenské postavení v organizaci. Muži tímto vyjadřují domnělé dominantní postavení nad ženami (Bobek, Boučková a Kühn 2007).

Jak uvádí Bobek, Boučková a Kühn (2007), dle Sociologického ústavu Akademie věd České republiky se lidé nejčastěji setkali s těmito formami sexuálního obtěžování – uvedené formy jsou řazeny sestupně dle četnosti výskytu:

- 1) Sexuálně podbarvené vtipy
- 2) Narážky na soukromí
- 3) Sexuálně podbarvené řeči
- 4) Milostné vztahy mezi kolegy
- 5) Okukování
- 6) Sexuální návrhy
- 7) Pokus o znásilnění

#### Pronásledování

Dochází k němu v situacích, kdy zaměstnanec uplatňuje práva na rovnost na pracovišti a podá stížnost či žalobu. Reakcí je neadekvátní zacházení a znevýhodňování zaměstnance zaměstnavatelem právě z důvodu uplatnění práv.

#### Navádění a pokyn k diskriminaci

V případě navádění k diskriminaci jde o chování, kdy je určitá osoba naváděna a podněcována osobou druhou k diskriminaci uchazeče o zaměstnání či zaměstnance. (Hubálek, Štěpánková a Zamboj, 2008).

Pokyn k diskriminaci je obdobou navádění, ovšem s tím rozdílem, že pokyn dává nadřízená osoba zaměstnanci a zneužívá tak svých pravomocí. Zaměstnanec zde zastává roli takzvaného prostředníka (Hubálek, Štěpánková a Zamboj, 2008).

Dalšími typy obtěžování v pracovním kontextu jsou mobbing, bossing a staffing.

Za mobbing, jenž je odvozen z anglického slova „mob“, znamenajícího urážet či napadat, je považován soustavný útok spolupracovníků na určitou osobu. Jinými slovy, jde o šikanu zaměstnance v rámci platných pracovních předpisů s nejčastějším cílem donutit zaměstnance zrušit pracovní poměr v důsledku psychického nátlaku. Má vliv

nejen na vztahy na pracovišti, ale také na výkonnost a výsledky celé organizace (Štangová, 2010).

Hlavním znakem rozlišujícím mobbing od jiných forem útoků je v první řadě opakovatelnost. Jak uvádí Cakirpaloglu a kol. (2016), podle Leymann je kritériem mobbingu alespoň jeden útok týdně. Dalším charakteristickým znakem či kritériem je délka trvání okolo šesti měsíců, podpořena argumentem, že v důsledku dlouhodobého působení stresorů na člověka dochází k výskytu psychických poruch.

Na základě různých studií panuje shoda, že oběťmi mobbingu bývají převážně ženy. Mimo to zastávají méně často manažerské pozice.

Termínem *staffing* se rozumí útok zaměstnance či skupiny zaměstnanců vůči nadřízené osobě. Cílem tohoto jednání je odstranit vedoucího z organizace, a to nejčastěji v případech, kdy se jedná o nově přichozího nadřízeného, kterého nejsou pracovníci ochotni akceptovat (Cakirpaloglu a kol., 2016).

Bossing je další z forem útoků v pracovním prostředí, tentokrát z iniciativy vedoucího pracovníka. Ten je zde jako osoba zneužívající svého postavení, která uráží a zesměšňuje podřízené, klade nesmyslně vysoké požadavky, vyvíjí tlak a někdy například může zamítnout dny dovolené. Jedná se zřejmě o nejhorší formu mobbingu, jelikož moc nadřízeného pracovníka není vynakládána k plnění cílů a řízení, nýbrž k útokům (Cakirpaloglu a kol., 2016).

Otázka souvislosti mezi šikanou na pracovišti a věkem je mezi autory stále nezodpovězena a panují dva odlišné názory.

Jak uvádí Cakirpaloglu a kol. (2016), dle Rayner a Luntgen – Sandvik se šikana na pracovišti ve většině případů týká osob mladších pětadvaceti let, přičemž nejčastěji se jedná o verbální urážky ze strany starších spolupracovníků či nadřízených.

Naproti tomu Einarsen a Skogstad zastávají názor, že účastníky šikany nejsou osoby v mladém věku. Naopak, se zvyšujícím věkem rovnoměrně roste i výskyt šikany a to až do šedesáti let, poté již klesá (Cakirpaloglu a kol., 2016).

### **3.5 Pozitivní opatření**

Tato opatření jsou cílena na osoby, které se již setkaly s diskriminací. Snaží se zvýhodnit tyto osoby ve smyslu vyrovnat se ostatním a zajistit jim stejné podmínky jako mají osoby, které se nesetkávají s diskriminací. Jejich existence v podnikové kultuře je

omezená dobou, po kterou platí a jsou zrušena ve chvíli, kdy přestanou plnit účel. Navíc nesmí zasahovat do práv třetích osob (Hubálek, Štěpánková a Zamboj, 2008).

Dle Štangová (2010) jsou pozitivní opatření vytvořena ze čtyř hlavních důvodů:

- 1) Napravení křivd
- 2) Zlepšení společenských vztahů
- 3) Redistribuce statků
- 4) Zvýšení menšinové reprezentace

### **3.6 Zákoník práce**

O rovnosti a diskriminaci pojednává jak diskriminační zákon, tak i například zákoník práce, takže by se mohly zdát identické obsahem. Rozdílem je ale to, že zákoník práce je právním předpisem v rámci pracovněprávních vztahů, kdežto antidiskriminační zákon je obecný právní předpis v rámci diskriminace a působnosti tohoto zákona patří i oblast zaměstnání (Hájková, 2019).

Zákoník práce, jak vyplývá z názvu, upravuje pracovněprávní vztahy, stanovuje zásady rovného zacházení se zaměstnanci a zakazuje diskriminaci.

Jak uvádí Hájková (2019), na základě paragrafu 16 Zákoníku práce, který rozvádí zásady rovného zacházení do hloubky, mají zaměstnavatelé povinnost zajišťovat rovnost všem zaměstnancům; to se vztahuje především na:

- 1) Pracovní podmínky
- 2) Odměňování
- 3) Poskytování peněžitých plnění
- 4) Příležitosti dosáhnout kariérního postupu v zaměstnání
- 5) Odborné přípravy

Další možnou úpravou ohledně odměňování nesoucí se v duchu problému diskriminace je poté zákon o platu. Dalšími zákony týkajícími se diskriminace jsou zákon o ochraně spotřebitele, knihovnický zákon, školský zákon a zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů – ten se týká fyzických osob patřících do záchranných složek, tedy Policie České republiky, Hasičského záchranného sboru České republiky

a také Celní správy České republiky a Vězeňské služby české republiky (Hubálek, Štěpánková a Zamboj, 2008).

V paragrafu 16 Zákoníku práce však není vymezen vztah rovnosti a diskriminačních důvodů. Smyslem je zajistit zaměstnancům rovnoprávnost ve stejných či podobných situacích tak, aby žádná osoba nebyla zvýhodňována. Dle zákona je stanoveno, že zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou práci či práci podobného charakteru ve stejných či podobných podmínkách, náleží stejná výše mzdy, případně řádné odměny (Hájková, 2019).

V zákoně je dále stanoven zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích na základě daných diskriminačních důvodů, kterými jsou:

- 1) Pohlaví – patří zde i diskriminace z důvodu mateřství, otcovství či těhotenství
- 2) Sexuální orientace
- 3) Etnický původ
- 4) Sociální původ
- 5) Národnost
- 6) Státní občanství
- 7) Jazyk
- 8) Zdravotní stav
- 9) Věk
- 10) Náboženství
- 11) Rodinný stav
- 12) Politické myšlení a členství v politických stranách

(Zákoník práce, 2020)

Za diskriminaci není považováno takové zacházení a jednání, které plyne z povahy činnosti, neboť se jedná o podstatný požadavek pro výkon dané činnosti (Zákoník práce, 2020).



Za diskriminaci nejsou považována ani opatření, jejichž cílem je předcházet nerovnostem vyplývajících z příslušnosti osoby k určité skupině osob vymezených v antidiskriminačním zákoně (Zákoník práce, 2020).

### **3.7 Ochrana proti nerovnému zacházení**

#### **Stížnost nadřízenému**

V případě porušení zákazu diskriminace a rovného zacházení je zcela samozřejmá reakce zaměstnance v podobě obrany. Tou nejzákladnější a nejčastější je domáhání se nápravy u zaměstnavatele prostřednictvím nadřízené osoby. Případnou možností je také obrana prostřednictvím odborové organizace. Zákoník práce v těchto případech stanovuje povinnost zaměstnavateli danou stížnost projednat (Hájková, 2019), (Hubálek, Štěpánková a Zamboj, 2008).

#### **Mediace**

Mediace je považována za velice efektivní metodu, kdy je konflikt řešen prostřednictvím takzvaného mediátora. Podmínkou, aby k danému řešení vůbec došlo, je ochota obou stran – zaměstnance i zaměstnavatele konflikt projednat „u stolu“. Samotný proces pak řídí mediátor, který se na základě informací získaných od obou zúčastněných stran snaží zjistit příčinu. Cílem je nalézt taková řešení, která vyhovují oběma zúčastněným stranám a která jsou následně upravena v závazné mediační dohodě. V případě, že zaměstnavatel odmítá přistoupit na nalezená řešení, nezbyvá zaměstnanci jiná možnost než soudní cesta (Hubálek, Štěpánková a Zamboj, 2008).

#### **Soudní cesta**

Další možností jak se bránit je podat žalobu k soudu. Jedná se o jednu z posledních možností, a to především, když selžou předchozí dva typy obrany. Osoba, která podala žalobu, je v nevýhodě, a proto je pro zvýšení šance na úspěšný soudní proces příhodné vést archivaci o diskriminačních praktikách zaměstnavatele nebo také zajistit svědky, kteří jsou ochotni svědčit proti zaměstnavateli (Hubálek, Štěpánková a Zamboj, 2008).

Na základě antidiskriminačního zákona má osoba nárok na peněžitou náhradu újmy, neboť jí byla snížena důstojnost či zhoršeno postavení ve společnosti. Její výši stanovuje soud s přihlédnutím na okolnosti a závažnost újmy (Hájková, 2019).

Povinnost žalobce prokázat určitou skutečnost, tedy diskriminační jednání, je nazýváno jako důkazní břemeno. Obrácené důkazní břemeno je poté povinnost

zaměstnavatele oponovat žalobci a přednést oponující důkazy. Uvedený přenos důkazního břemene je úzce spojen s právní definicí diskriminace (Bobek, Boučková a Kühn (2007).

Jestliže je za diskriminaci bráno každé nepříznivé jednání, pro které:

- 1) neexistuje ospravedlnění sledováním legitimního cíle,
- 2) existuje legitimní cíl, ale prostředky k dosažení jsou nepřiměřené újmě, která byla způsobena,

pak jen žalovaná osoba může prokázat, že prostředky ke sledování legitimního cíle byly v rámci jednání přiměřené. Žalobce nemůže oponovat tvrzení, že měl žalovaný ospravedlnitelný důvod, přesto zůstává povinen prokázat existenci diskriminačního jednání. I přes to zůstává obtížné prokázat žalovanému vinu a proto je vhodné, jak bylo již zmíněno, zajistit svědky (Bobek, Boučková a Kühn, 2007).

Úřad práce a inspektorát práce

Díky některým právním předpisům, jako je například zákon o zaměstnanosti, je v kompetenci úřadů poskytovat ochranu poškozeným osobám.

Osoba pociťující znevýhodnění při uplatňování práv na zaměstnání je oprávněna podat stížnost k Úřadu práce. V případě, že osoba nalezne inzerát, který je dle jejího úsudku diskriminační, může o této situaci informovat Úřad práce. V té chvíli je zahájeno vyšetřování a v případě nalezení diskriminujícího faktoru v nabídce práce je zaměstnavatel finančně potrestán (Hubálek, Štěpánková a Zamboj, 2008).

Úkolem inspektorátu práce je řešit problematiku rovnosti již po uzavření pracovní smlouvy. Tato možnost přichází v úvahu tehdy, když jsou zaměstnancům upírána práva uvedená v paragrafu 16 zákoníku práce (Hubálek, Štěpánková, Zamboj, 2008).

### **3.8 Zákon o zaměstnanosti**

Zákon o zaměstnanosti je v první řadě zaměřen na politiku zaměstnanosti, přičemž cílem je dosažení plné zaměstnanosti, tedy souladu nabídky a poptávky, a ochrany proti nezaměstnanosti.

Ve druhé řadě je zaměřen na právní vztahy před samotným vznikem pracovního poměru. Tím je myšlena účast v rekvalifikačních kurzech, obsahy inzerátů nabízené práce

nebo také struktura pohovorů s možným budoucím zaměstnavatelem (Bobek, Boučková a Kühn, 2007).

Povinností zaměstnavatele je zajišťovat rovnost všem fyzickým osobám žádajícím o zaměstnání, přesněji uplatňujících právo na zaměstnání, přičemž je výslovně zakázána jakákoliv diskriminace vycházející z uvedených diskriminačních důvodů v antidiskriminačním zákoně. Jediným možným důvodem pro porušení rovnosti je již několikrát zmíněný charakter daného zaměstnání, kde je například vyžadována osoba výhradně mužského či ženského pohlaví (Hájková, 2019).

### **3.9 Co není diskriminace**

Naopak za diskriminaci nelze považovat omezení vyplývající z výkonu daného povolání týkající se bezpečnosti na pracovišti, odměňování či podmínek pro výkon dané práce. Toto vymezení opravňuje zaměstnavatele zacházet s jednotlivými zaměstnanci rozdílným způsobem. V praxi se může jednat o vykonávání dané práce náboženského charakteru, kdy je nezbytné, aby duchovním katolické církve byla výhradně osoba mužského pohlaví (Štangová, 2010).

Dle Veřejný ochránce práv (2020) nejsou za diskriminaci brány specifické požadavky zaměstnavatele, jako je například délka odborné praxe před nástupem do zaměstnání. Výjimkou je také rozdílné zacházení s nezletilými osobami, zdravotně postiženými a v neposlední řadě těhotnými ženami za účelem určité ochrany, nikoli diskriminace. V oblasti každodenního života jde o mezilidské vztahy, nehledě na to, zda se jedná o vztahy čistě přátelské nebo milostné. Příkladem je výběr partnera na základě preferovaného věku nebo barvy pleti.

### **3.10 Ageismus**

Jak již bylo několikrát v této práci zmíněno, na přirozené biologické stárnutí jedince navazuje demografické stárnutí celé společnosti. A právě díky stárnoucí populaci České republiky brzy nastane moment, kdy budou lidé v důchodovém věku tvořit čtvrtinu obyvatelstva. Jedním z důvodů je skutečnost, že takzvané silné ročníky, jak byly přezdívané, již dosahují věku 50 let a více (ageismus.cz, 2020).

V moderní společnosti 21. století je stárnutí doprovázeno změnou sociálního statusu, někdy na úroveň tak nízkou, že se hovoří o věkové diskriminaci (ageismus.cz, 2020).

Ageismus, jinými slovy věková diskriminace, je velice významný pojem, který byl zformován v USA a vyskytuje se v sociální sféře více než půl století. Základem je přesvědčení, že věk hraje nejdůležitější roli při posuzování člověka, nehledě na jeho schopnosti a dovednosti.

*„Ageismus je ideologie založena na sdíleném přesvědčení o kvalitativní nerovnosti jednotlivých fází lidského životního cyklu, manifestované skrze proces systematické, symbolické i reálné stereotypizace a diskriminace osob a skupin na základě jejich chronologického věku a/nebo na jejich příslušnosti k určité kohortě/generaci.“*

(Vidovičová, 2008, s. 113)

Vidovičová (2008) ve své publikaci rozlišuje tři základní zdroje ageismu. Tím prvním je zdroj individuální, do kterého patří strach ze smrti a stárnutí, který se v krajních případech může transformovat do gerontofobie. Rovněž zde patří agrese, frustrace a selektivní vnímání.

Druhým zdroj je označován jako sociální. Tím nejpodstatnějším je demografie, která prochází změnou spojenou se stárnutím populace. Počet osob v pozdějším věku stále roste a tím roste i jejich síla ve společnosti například při prosazování jejich zájmů. Na to navazuje další problém a tím je generační konflikt. Lze se s ním setkat na organizační úrovni v případě, kdy jsou na základě věku rozdělovány pravomoci. V neposlední řadě je třeba zmínit mezi sociálními zdroji prostorovou segregaci, která je úzce spjata se vznikem industriální společnosti. Lidé jsou selektováni od zbytku společnosti do samotných vesnic či okrajů města (Vidovičová, 2008).

Posledním zdrojem ageismu jsou zdroje kulturní. Za ty jsou označovány různé faktory, jako je samotný jazyk, literární díla či média. Právě média nesou schopnost ovlivňovat masy lidí a podněcovat k předsudkům, čímž může dojít k rozšíření stereotypů i samotného ageismu. Je totiž na nich, jaký čas budou věnovat tématu stáří a jakým způsobem jej budou prezentovat lidem (Vidovičová, 2008).

### **3.10.1 Age management**

Veškeré informace související se s diskriminací na základě věku zpracované v této práci mají souvislost s následným tématem. Stárnutí člověka s sebou nese břemeno v podobě sociálních i fyziologických změn, a proto je na zaměstnavatelích na tuto situaci

reagovat. A právě koncept age management pojí téma jako věková diskriminace a demografické změny.

Jedná se o koncept řízení společnosti a lidských zdrojů s ohledem na věk a individuální schopnosti člověka. Umožňuje každému člověku využít svůj potenciál a zároveň zohlednit změny v průběhu života člověka, ať už jde o zdraví, hodnoty či motivaci (edunews.cz, 2015).

I přes to, že je age management spojován s věkovou skupinou osob nad 50 let, bere v úvahu veškeré věkové skupiny na pracovišti, vytváří opatření pro absolventy a pracovníky s dětmi a představuje komplexní přístup dané problematiky. Dostává se stále více do širšího povědomí manažerů. Může za to již zmíněné stárnutí populace a prognózy do budoucna (Gender Studies, 2013).

Jak uvádí Cimbálníková et al.(2012), finští specialisté identifikovali 8 pilířů Age managementu. Patří zde:

- 1) Kladný postoj k věku
- 2) Znalosti o věkovém složení na pracovišti
- 3) Management zohledňující individuálnost
- 4) Dobrá pracovní způsobilost
- 5) Dobrá firemní organizace včetně organizace práce
- 6) Spokojenost v životě
- 7) Vysoká úroveň pravomocí
- 8) Správně zvolená a funkční věková strategie

Age management je rozdělen na jednotlivé úrovně, jelikož podmínky zohledňující věk se netýkají pouze jedince, ale také celé organizace a politiky státu.

- 1) Individuální úroveň

Zájmovým objektem je v tomto případě jednatel. Zdůrazňovány jsou především přístup a postoj, které ovlivňují jak pracovní tak sociální život. Jedinec má uvažovat o svém budoucím uplatnění, myslet na vzdělávání, myslet na vlastní zdraví a snažit se rozvíjet svůj potenciál tak, aby byl schopen reagovat na změny, neboť právě změna zaměstnání ve vyšším věku bývá výzvou.

## 2) Organizační úroveň

Age management na úrovni organizace se týká především lidských zdrojů. Hlavním cílem organizace je rozvíjet potenciál zaměstnanců, přizpůsobovat jejich schopnosti potřebám organizace a zvyšovat produktivitu. Zaměstnavatelé jsou si vědomi stárnoucí pracovní síly a tím zvětšujícího se podílu těchto osob v organizaci, což jejich zájem o age management zvyšuje. Důležitou roli zde hrají personalisté zodpovědní za schopnost řešit problematiku stárnutí a dosahovat stanovených cílů.

## 3) Politická úroveň

Politická úroveň konceptu propojuje jednotlivé vládní systémy a mezinárodní organizace v rámci Evropské unie s ohledem na problematiku stárnutí, která se týká celé Evropy. Cílem je zavést různá opatření, která zlepší vztah mezi pracovním a soukromým životem a celkovou situací na trhu práce (Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, 2015).

### **3.11 Genderová nerovnost**

S věkovou diskriminací úzce souvisí také rozdílné možnosti mužů a žen na trhu práce.

Již od počátku 70. let minulého století se celá řada autorů zabývá takzvanou genderovou nerovností na trhu práce po celém světě. I přes to, že tomuto tématu byla věnována velká pozornost ze strany jednotlivých vlád, stále na trhu panují velké rozdíly mezi muži a ženami (Pytlíková et al., 2012).

Na základě výsledků poskytnutých Organizací pro hospodářskou spolupráci a rozvoj, což je mezivládní organizace, kterou tvoří 36 ekonomicky rozvinutých států včetně České republiky, lze s jistotou říci, že jsou ženy odměňovány v menší výši než muži, mzdový rozdíl se v jednotlivých zemích ovšem liší. Ve státech, jako je Polsko nebo Maďarsko jsou ženy odměňovány téměř stejně jako muži, naopak v Japonsku či Jižní Koreji jsou dle statistik největší rozdíly. Vliv na postavení žen má také vzdělání a počet dětí. U vzdělanějších žen a žen, které mají dvě a více dětí, jsou rozdíly v porovnání s muži větší (Pytlíková et al., 2012).

## **4 Analýza diskriminace na trhu práce v ČR**

Zkoumaným tématem pro praktickou část byla problematika diskriminace na trhu práce u osob ve věku 50+.

### **4.1 Výzkumný problém**

Výzkumným problémem byla situace osob ve věku 50+ na trhu práce a také v samotném zaměstnání v souvislosti s možnou diskriminací dle jejich subjektivního pohledu. Jak totiž vyplývá z dat poskytnutých Českým statistickým úřadem, která jsou uvedena v teoretické části 2.6 této práce, jsou právě tyto osoby nejpočetnější skupinou nezaměstnaných.

Závažnost tohoto problému dokumentuje i fakt rostoucího významu a především počtu těchto osob na trhu práce. Tato věková skupina je v současnosti velmi početná právě z důvodu opatření učiněných na začátku 70. let minulého století za účelem zvýšení porodnosti. Právě tato generace je tak známa jako Husákovy děti.

### **4.2 Výzkumný cíl**

Hlavním cílem bylo v první řadě zjistit, zda mají tito lidé povědomí o dané problematice a zda se setkali či setkávají v zaměstnání s diskriminací v souvislosti s věkem.

Druhotným cílem pak bylo utvořit si představu, jak k těmto lidem přistupují samotní zaměstnavatelé.

### **4.3 Výzkumný vzorek**

Zkoumaným vzorkem byly osoby ve věku 55 – 64 let. Přesněji se jednalo o osoby, které aktivně působí na trhu práce a jsou tedy zaměstnané, a také o osoby nezaměstnané (aktivně hledající práci, zaregistrovány na úřadu práce). Výjimku tvořily osoby samostatně výdělečně činné, jelikož je méně pravděpodobné, že přichází do kontaktu s ostatními pracovníky a setkávají se s diskriminací. Byly tedy shledány jako nevhodné a nebyly zařazeny do výzkumu.

### **4.4 Výzkumná metoda**

V rámci marketingového výzkumu jsou rozlišovány 2 typy výzkumu. Jedná se o výzkum kvalitativní a výzkum kvantitativní.

Dle Malý (2008) je marketingový výzkum systematický soubor zahrnující několik činností jako je sběr a zpracování informací, interpretaci výsledků, které slouží jako podklad pro řešení různých situací.

Pro tuto bakalářskou práci byl zvolen kvantitativní přístup v nejčastější formě, a to v podobě dotazníkového šetření.

Písemné dotazování je nejstarší technikou jak marketingového, tak sociologického výzkumu, přičemž prvně byla použita již před sto lety. Jde o nástroj nabízející mnoho možností, jak daný výzkum pojmout a jak podat otázky, navíc jde o časově i finančně nenáročnou formu. Umožňuje získat odpovědi od velkého počtu respondentů v relativně krátkém časovém období. Veliká pečlivost je ovšem potřebná při sestavování dotazníku, jelikož je nutné zvolit správnou strukturu a vyhnout se nejčastějším chybám, mezi které bezpochyby patří špatně položené otázky či otázky, které nesouvisí s tématem (Malý, 2008).

Sběr dat měl původně probíhat ve formě osobního dotazování v blízkosti bydliště a také v místech s vysokou koncentrací osob, v kombinaci s dotazováním online. V souvislosti s celosvětovou pandemií a nařízeními vlády České republiky o zákazu volného pohybu osob bylo ovšem nutné od tohoto plánu upustit. I z tohoto důvodu není výsledný počet respondentů takový, jaký byl zamýšlen.

Dotazování probíhalo pouze online na základě dotazníku vytvořeného na internetových stránkách „VyplnTo.cz“, což se projevilo nejen na výsledném počtu respondentů, ale i na jejich složení. Odkaz na dotazník byl publikován na sociální síti Facebook. Dalším zdrojem respondentů byl projekt Zlatá práce spadající pod Nadaci Krása pomoci pro podporu zaměstnávání lidí 50+, propojující uchazeče a firmy. Zájemcům o práci je poskytováno bezplatné poradenství při sepsání životopisu a přípravě na pohovor, k dispozici mají i e-learningová videa na toto téma. Nadace navazuje spolupráce s firmami, které hledají nové zaměstnance a podporují diverzitu ve svých pracovních týmech. Projekt se věnuje také tématu proměny pracovního trhu v souvislosti se stárnutím populace.

Dotazníkové šetření bylo časově vymezeno od poloviny března do poloviny dubna, přičemž počet respondentů dosáhl čísla 165. Respondenti byli na začátku seznámeni s šetřením prostřednictvím informační hlavičky včetně poskytnuté anonymity, díky které jim bylo umožněno se svobodně vyjádřit a navíc tak předejít



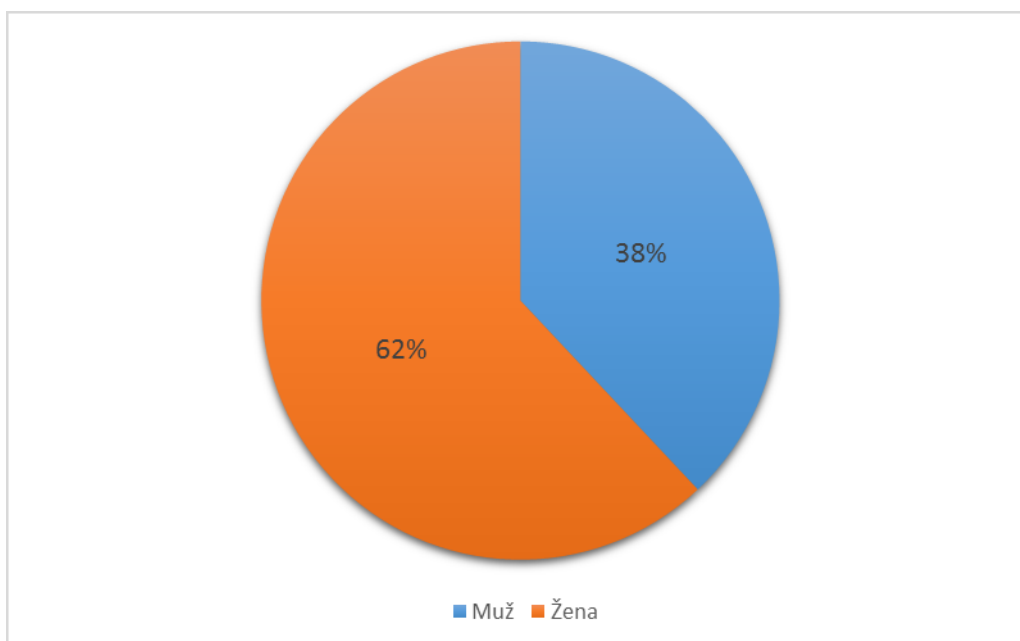
falešným odpovědím. Samotný dotazník obsahoval 20 otázek, viz Příloha 1, začínající základními identifikačními otázkami o respondentovi, na které navazovaly otázky ohledně diskriminace na pracovišti.

#### 4.5 Analýza výsledků dotazníkového šetření

Všechny otázky byly povinné a respondent musel zvolit právě jednu odpověď.

První sadou otázek byly otázky identifikační s cílem získat základní informace o respondentech.

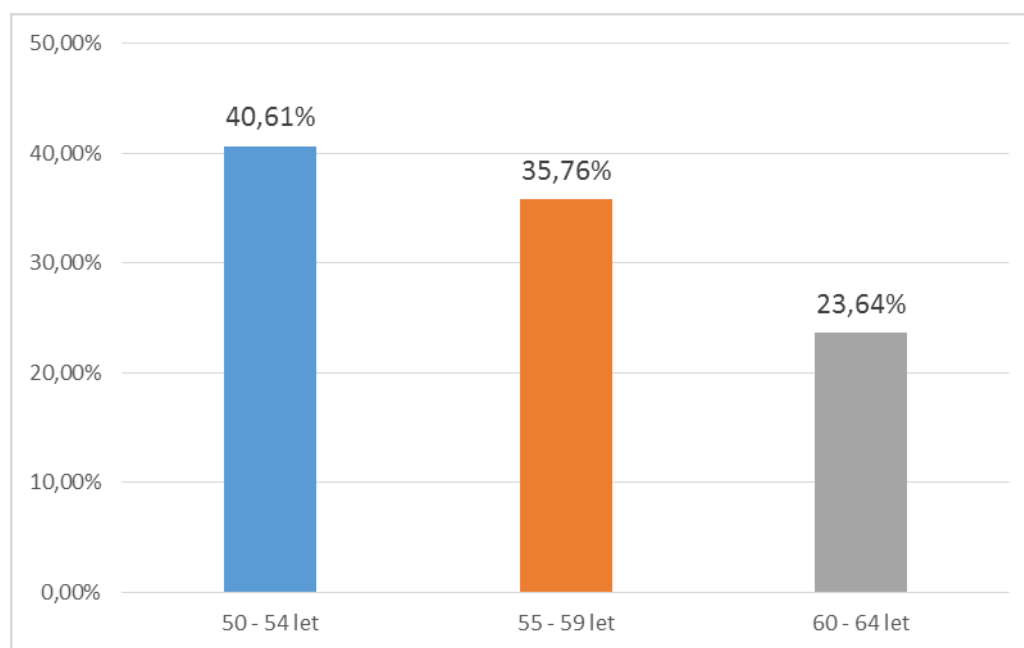
*Obrázek 4.1 Rozdělení respondentů dle pohlaví*



Zdroj: vlastní zpracování

Z celkového počtu 165 respondentů panovala převaha ze strany žen, kterých se zúčastnilo 62% (102 respondentů), kdežto mužů pouze necelých 40% (63 respondentů), jak vyplývá z obrázku 4.1. To je nejspíše způsobeno větší otevřeností žen vyplývající ze skutečnosti, že právě ony jsou častěji obětmi diskriminace.

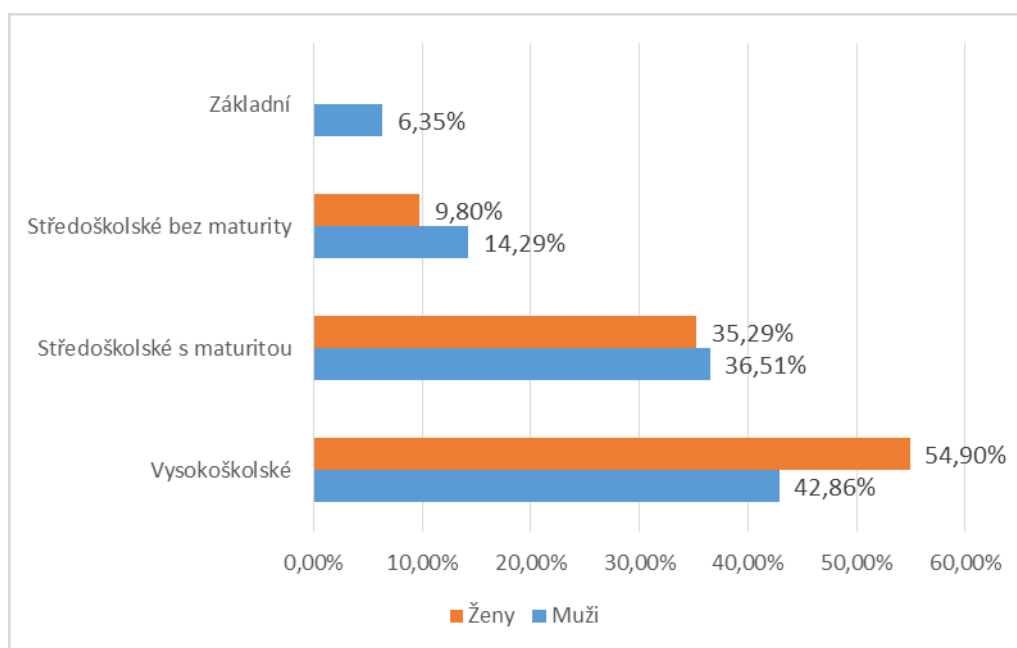
Obrázek 4.2 Věková struktura respondentů



Zdroj: vlastní zpracování

Pro lepší přehled o věkové struktuře byli respondenti rozděleni do 3 skupin. Nejmladší a zároveň nejpočetnější skupinu tvořily osoby ve věku 50 – 54 let, kterých bylo necelých 41% (67 osob). V rámci druhé skupiny šlo o osoby ve věku 55 – 59 let, kterých se zúčastnilo necelých 36% (59 osob). Poslední a nejméně zastoupenou skupinu tvořily osoby ve věku 60 – 64 let, tedy osoby předdůchodového věku, kterých bylo necelých 24% (39 osob).

Obrázek 4.3 Vzdělanostní struktura respondentů



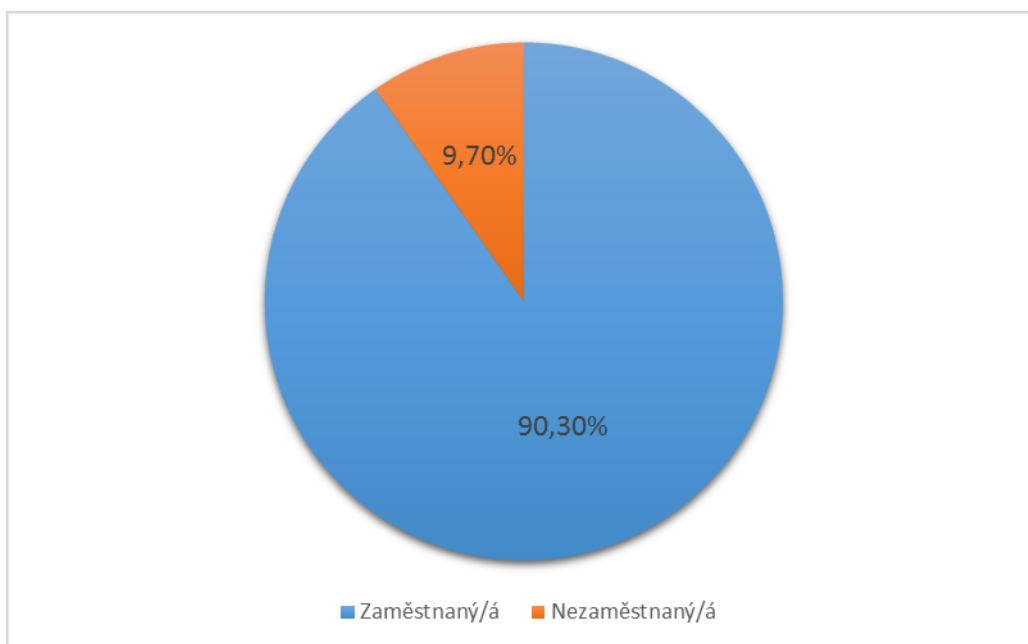
Zdroj: Vlastní zpracování

Výše vzdělání je nesmírně důležitým faktorem, které ovlivňuje příležitosti na trhu práce, platové ohodnocení i možnosti kariérního postupu.

Struktura vzdělanosti respondentů je znázorněna na obrázku 4.3, ze které vyplývá, že více než polovina všech dotázaných žen, téměř 55%, disponuje vysokoškolským vzděláním. Oproti tomu má z řad mužských respondentů vysokoškolské vzdělání pouze necelých 43% a jde tak o potvrzení známého faktu, že jsou ženy zdaleka vzdělanější než muži, minimálně co se týče vysokých škol.

Druhou nejpočetněji zastoupenou skupinou byli respondenti se středoškolským vzděláním s maturitou. Zde lehce převažovali muži, kterých bylo 36,5%, žen bylo ovšem téměř stejně, v procentech vyjádřeno lehce přes 35%. Pouze necelých 10% žen a 14% mužů uvedlo jako nejvyšší vzdělání středoškolské bez maturity. V rámci základního vzdělání nebyl zaznamenán žádný ženský respondent, v případě mužů šlo o 6% (4 osoby).

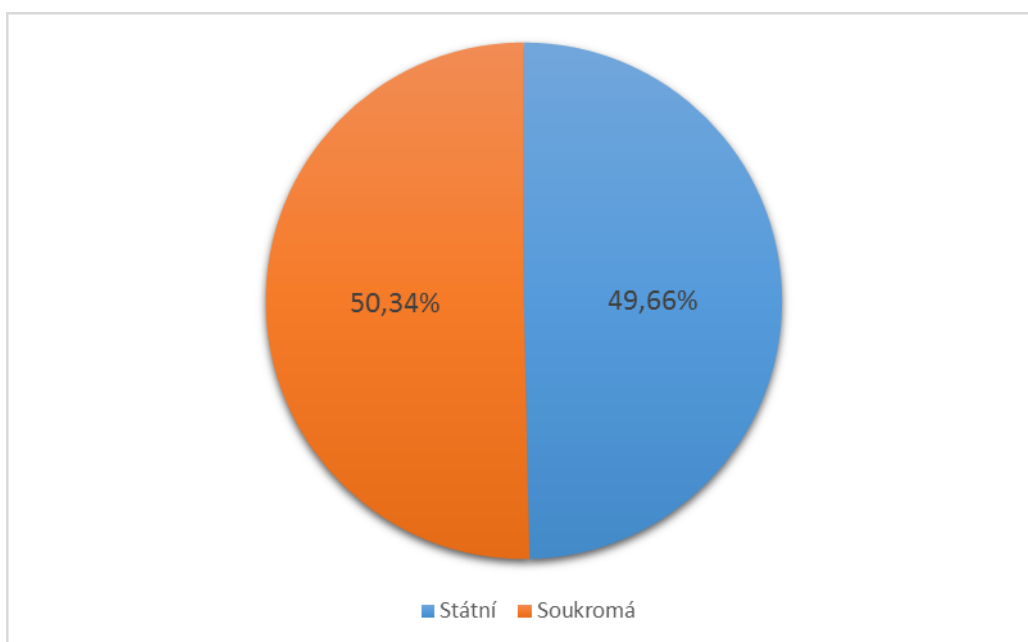
Obrázek 4.4 Zaměstnanost respondentů



Zdroj: vlastní zpracování

Cílem další identifikační otázky bylo zjistit, zda jsou respondenti zaměstnáni či nikoliv. Celkově 90% respondentů uvedlo, že bylo v době dotazníkového šetření zaměstnáno. Na základě těchto výsledků lze odvodit vysokou zaměstnanost osob ve věku 50 – 64 let v rámci daného dotazníkového šetření.

Obrázek 4.5 Rozlišení respondentů dle pracovní sféry

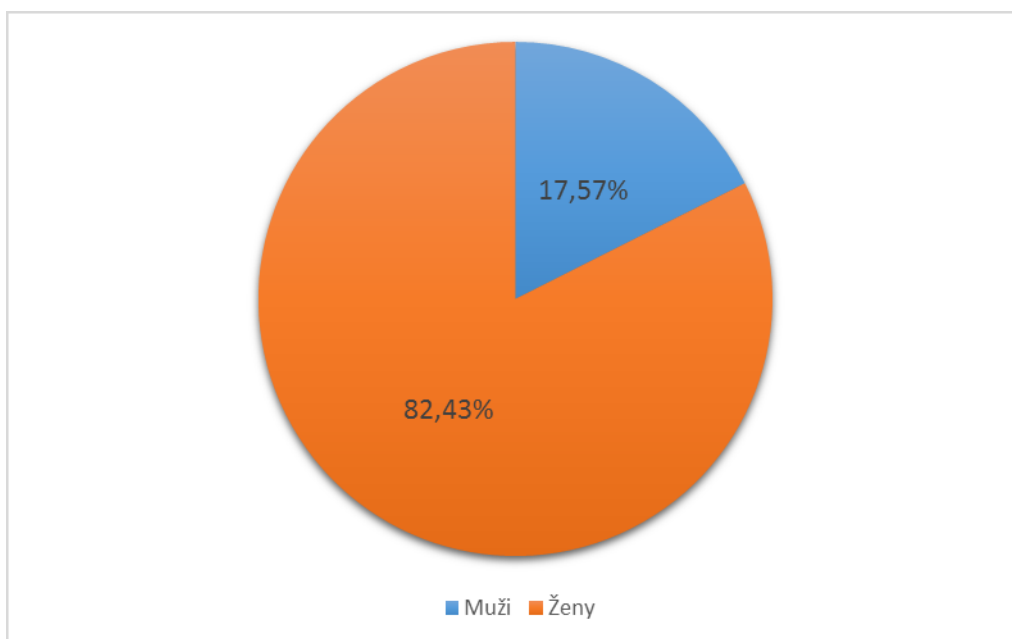


Zdroj: vlastní zpracování

Z přiloženého obrázku je zřejmé, že totožná část respondentů s rozdílem jedné osoby pracuje v soukromé nebo státní sféře. Cílem této otázky bylo také zjistit, zda lze specifikovat právě jednu sféru, ve kterém se diskriminační praktiky objevují častěji.

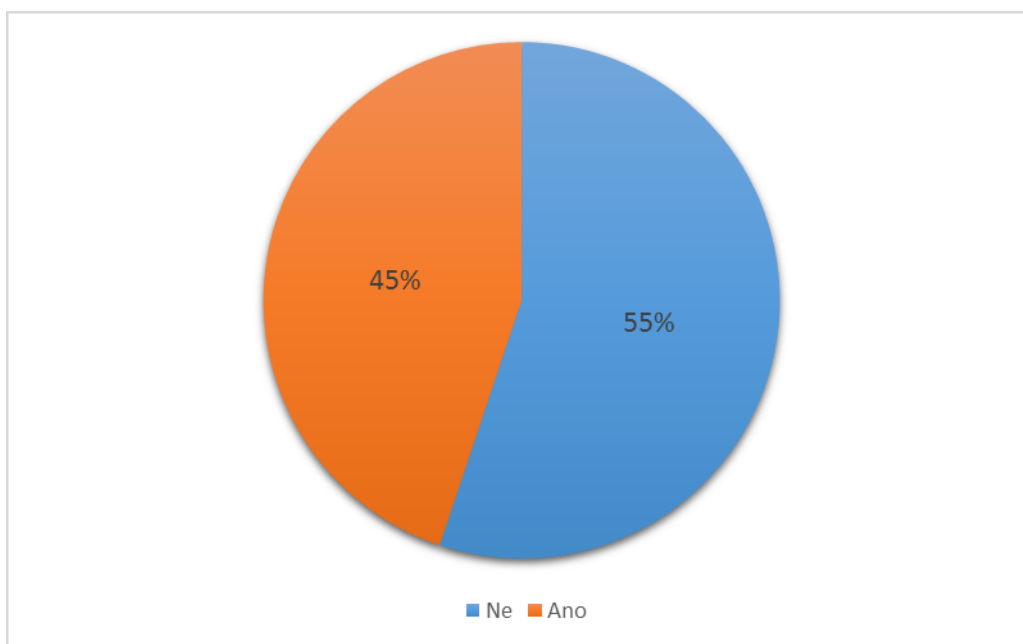
Z následujícího obrázku 4.6 vyplývá, že v rámci samotného státního sektoru jde o velký nepoměr mezi muži a ženami, neboť právě ženy tvoří tři čtvrtiny. Tato skutečnost je z části zapříčiněna větším počtem ženských respondentů, přesto potvrzuje feminizovaný státní sektor.

*Obrázek 4.6 Respondenti státního sektoru dle pohlaví*



Zdroj: vlastní zpracování

Obrázek 4.7 Změna zaměstnání v posledních 10 letech



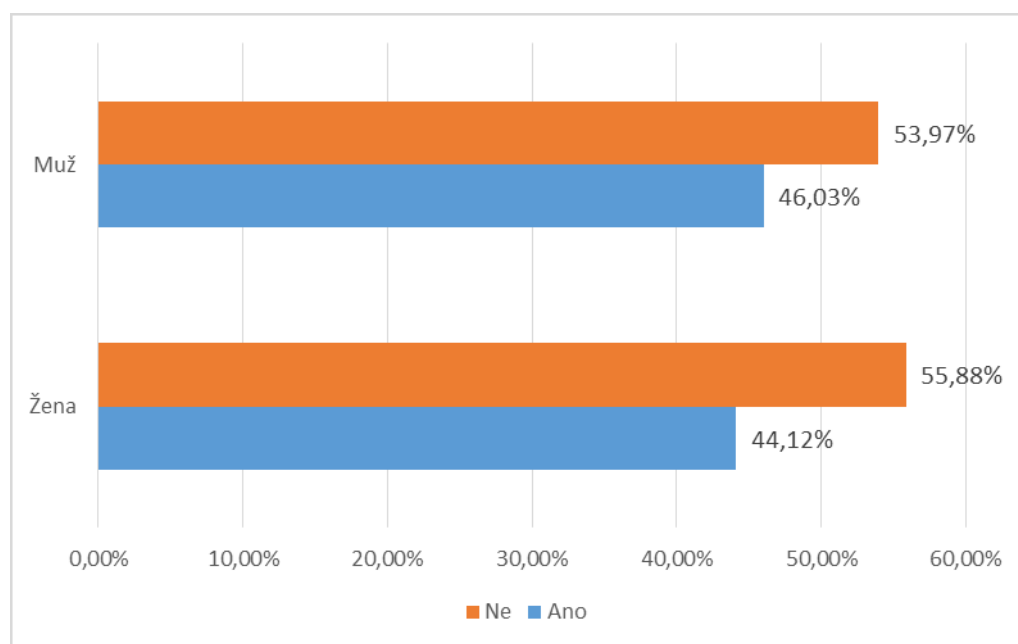
Zdroj: vlastní zpracování

Na otázku, zda daný respondent nastoupil do nového zaměstnání v uplynulých 10 letech, uvedlo 55% dotázaných odpověď ne, oproti tomu 45% dotázaných uvedlo, že ano. Grafické zpracování je možné vidět na obrázku 4.7.

Z výsledku nelze přesně určit, zda mají lidé v daném věku tendenci měnit zaměstnání nebo si naopak práci udržet.

Statistika není jasná ani v případě rozdělení respondentů dle pohlaví, jelikož téměř stejné procento mužů i žen v poměru k celkovému počtu zástupců daného pohlaví uvedlo rozdílné odpovědi, jak vyplývá z obrázku 4.8.

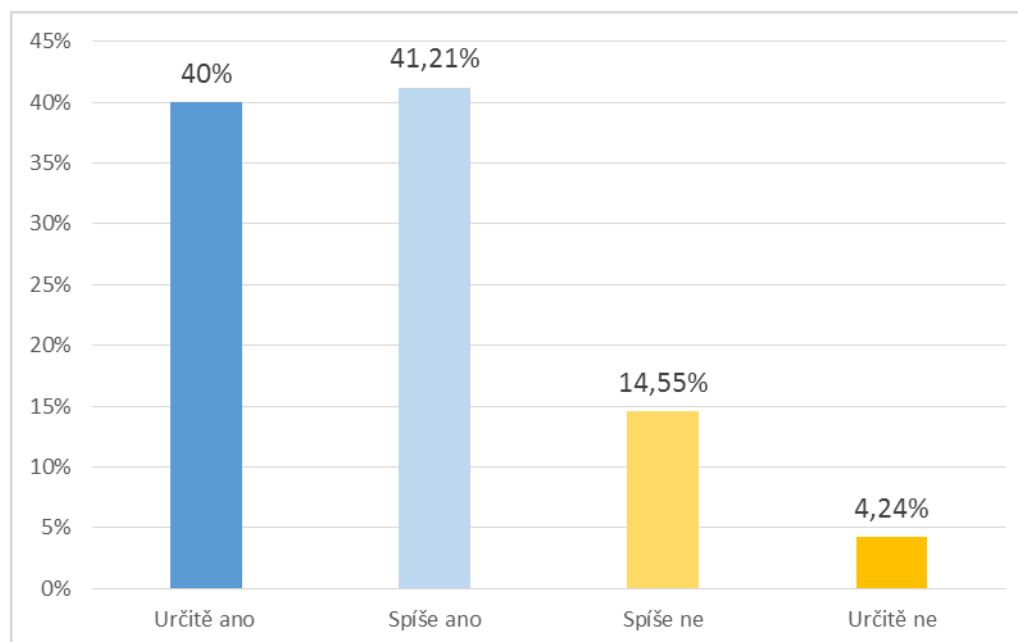
Obrázek 4.8 Změna zaměstnání v posledních 10 letech dle pohlaví



Zdroj: vlastní zpracování

Důvodů může být několik na obou stranách. V důsledku ať už dobrých pracovních vztahů, dlouholeté příslušnosti k dané organizaci či různých benefitů lidé zaměstnání nemění. Naopak nespokojenost s platem, špatné vztahy či například diskriminace mohou být podnětem pro změnu zaměstnání.

Obrázek 4.9 Šance na přijetí do nového zaměstnání

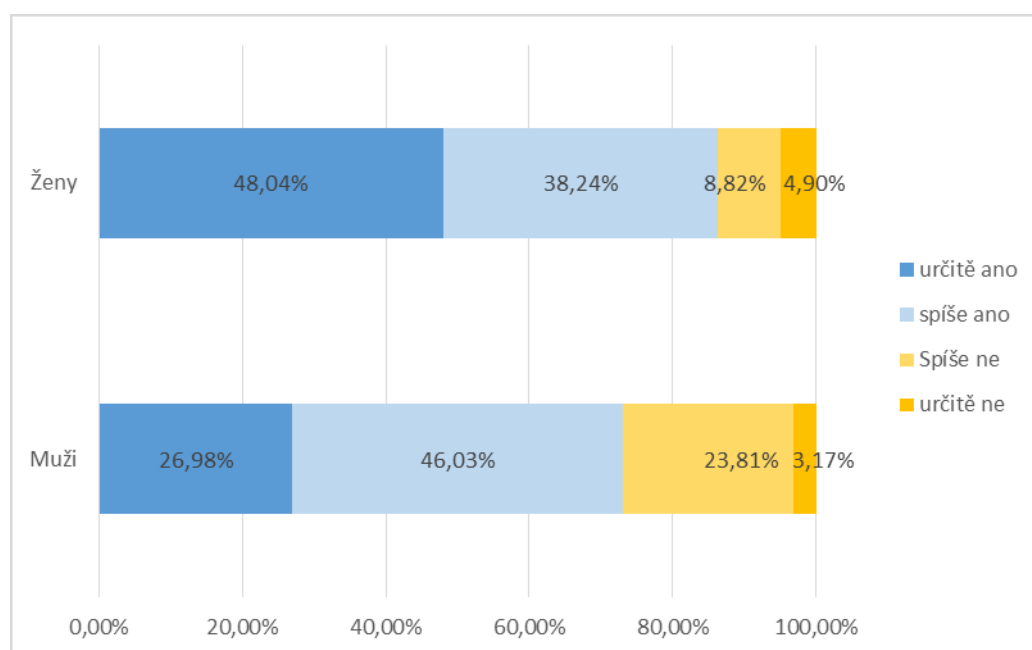


Zdroj: vlastní zpracování

V rámci kritéria samotného věku respondenti odpovídali na otázku, zda považují svůj věk jako faktor snižující šanci na přijetí do nového zaměstnání. Jak je patrné z obrázku 4.9, vysoké procento respondentů uvedlo a je přesvědčeno, že je věk limitujícím faktorem pro přijetí. Pouze malá část respondentů nepovažuje svůj věk za limitující faktor.

Na obrázku 4.10 lze vidět, že ženy uváděly svůj věk jako překážku častěji než muži. Jedná se o kombinaci ageismu a genderové diskriminace, což dělá z žen jednu z nejrizikovějších skupin na trhu práce.

Obrázek 4.10 Šance na přijetí do nového zaměstnání dle pohlaví

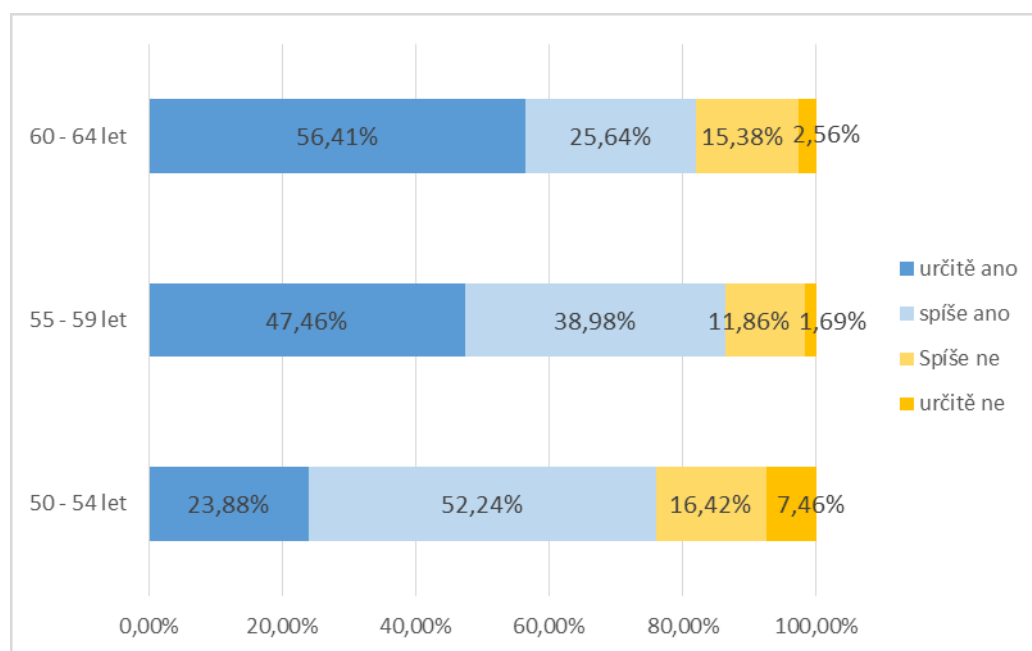


Zdroj: vlastní zpracování

Na začátku dotazníkového šetření byli respondenti rozděleni do 3 věkových skupin. Jak je patrné z obrázku 4.11, skupina osob ve věku 55 – 59 let je nejvíce přesvědčena, že věk je limitujícím faktorem a je tak těžší získat nové zaměstnání.



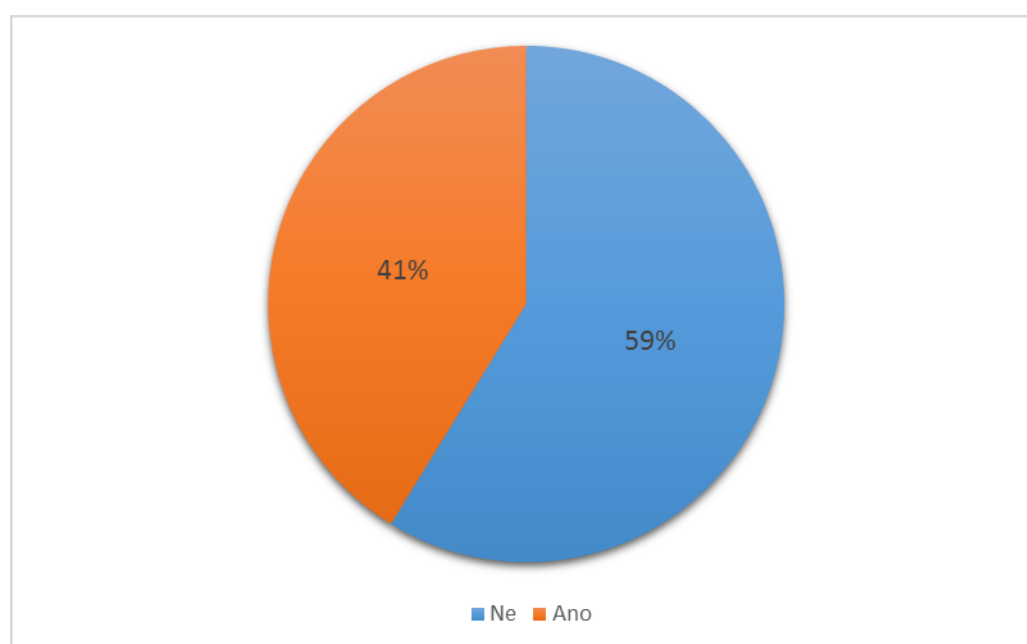
Obrázek 4.11 Šance na přijetí do nového zaměstnání dle věkových skupin



Zdroj: vlastní zpracování

Cílem následujících otázek bylo zjistit, zda samotní respondenti dokážou odhalit a rozpoznat diskriminační jednání. Respondentům byly předloženy k posouzení tři různé situace, a to inzerce na volné pracovní pozice podmíněné praxí, věkem a situace týkající se nepřijetí z důvodu odlišné sexuální orientace.

Obrázek 4.12 Příklad pracovní inzerce



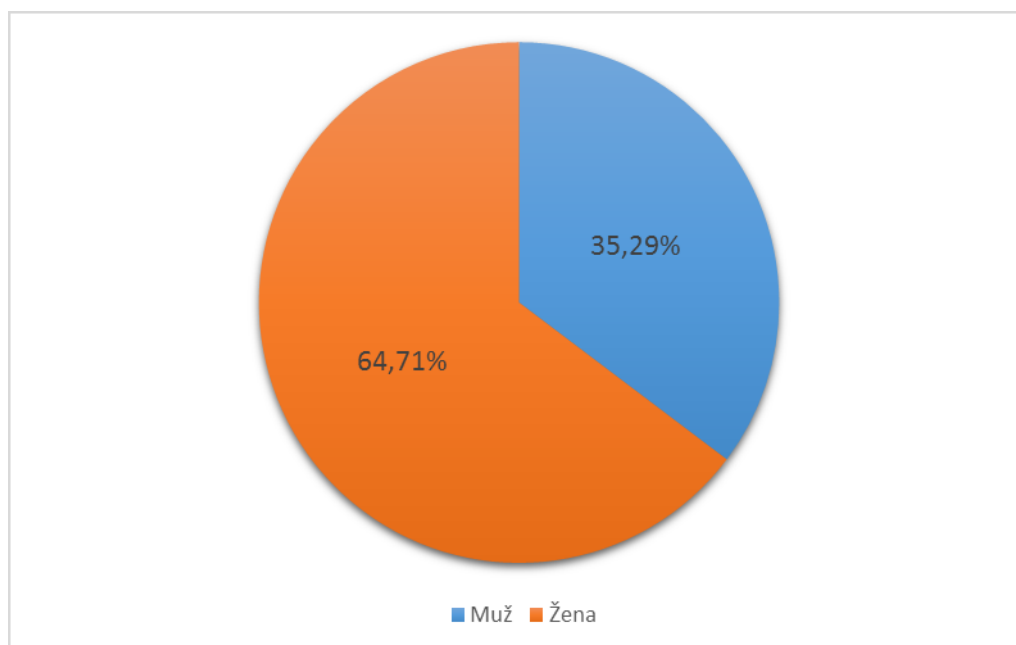
Zdroj: vlastní zpracování

V prvním případě šlo o příklad pracovní inzerce, kdy zaměstnavatel požadoval minimálně 5 let praxe. Výsledek je poměrně překvapivý, jelikož byla předpokládána větší jednoznačnost odpovědí. Celkových 59% respondentů (97 osob) shledalo uvedený příklad inzerce jako nediskriminační. Zbýlých 41% (68 osob) bylo přesvědčeno, že jde o diskriminaci.

Ve skutečnosti se o diskriminační jednání nejedná a jde o přípustnou formu rozdílného zacházení na základě věku upravenou v Antidiskriminačním zákoně. Zaměstnavatel může vyžadovat i další podmínky vycházející ze specifik dané práce, jako je minimální věk nebo pohlaví. Největší problém u takových inzerátů pocítují osoby, které právě dokončily školu a neměly šanci své znalosti a dovednosti zatím uplatnit.

Při bližším zkoumání výsledku bylo poté zjištěno, že více než 50% nesprávných odpovědí u otázky číslo 8 pochází z řad žen, jak je zobrazeno na obrázku 4.13.

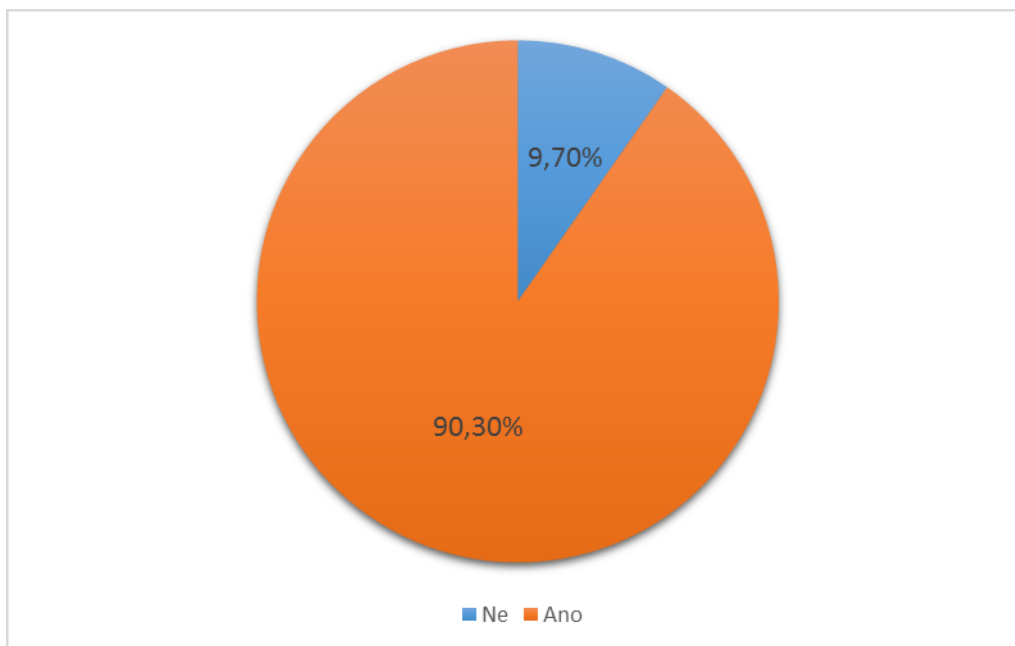
Obrázek 4.13 Příklad pracovní inzerce dle pohlaví



Zdroj: vlastní zpracování

Druhou otázkou týkající se povědomí o diskriminaci byla situace, kdy na místo maséra nebyl přijat muž hlásící se k homosexualitě.

Obrázek 4.14 Nepřijetí z důvodu homosexuality



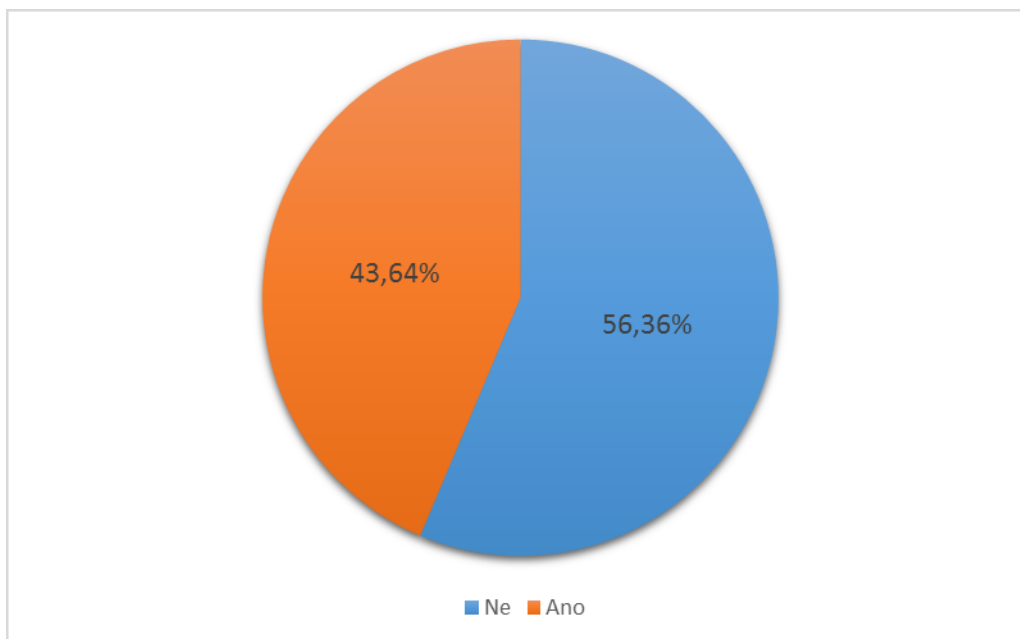
Zdroj: Vlastní zpracování

Zde byla struktura odpovědí jednoznačná a 90% dotázaných (149 osob) shledalo danou situaci jako diskriminační. Pouze 10% respondentů (16 osob) si myslelo, že se o diskriminaci nejedná.

Problematika diskriminace na základě sexuální orientace je ve společnosti jednou z nejvyskytovanějších a není tak divu, že je většině respondentů známa, na rozdíl od problematiky v otázce číslo 8.

Třetí a zároveň poslední otázkou stejného charakteru byla situace, kdy v pracovní inzerci nabízejí pozici do mladého a dynamického kolektivu.

Obrázek 4.15 Příklad pracovní inzerce



Zdroj: vlastní zpracování

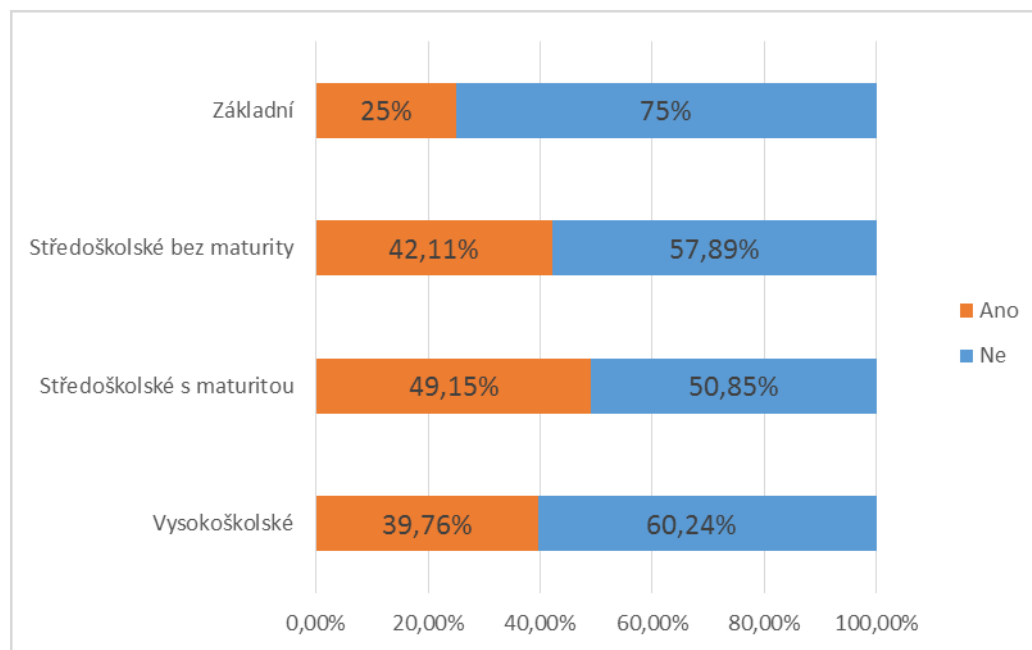
V tomto případě byla struktura odpovědi nejméně jednoznačná, jak lze pozorovat na obrázku 4.15. Mírně přes 56% respondentů (93 osob) bylo přesvědčeno, že se nejedná o diskriminaci. Naproti tomu necelých 44% respondentů (72 osob) shledalo uvedenou situaci jako diskriminační.

Ve skutečnosti uvedený inzerát nepřímou diskriminuje starší osoby, které jsou tak předem vyloučeny z možnosti usilovat o dané zaměstnání. Jde o protiprávní jednání a bohužel se stále často vyskytuje na trhu práce.

Chybu lze připisovat managementu v organizaci. Manažeři by měli být nejen vzdělání ve všech oblastech, ale také by měli kontrolovat činnost personalistů, a tím předcházet takovým inzerátům.

Na obrázku 4.16 lze vidět strukturu odpovědí dle vzdělání, ze které vyplývá, že největší počet špatných odpovědí pocházel od respondentů se základním vzděláním. Je ovšem překvapivé, že druhé největší procento špatných odpovědí vzhledem k celkovému počtu respondentů pocházelo od osob se vzděláním vysokoškolským.

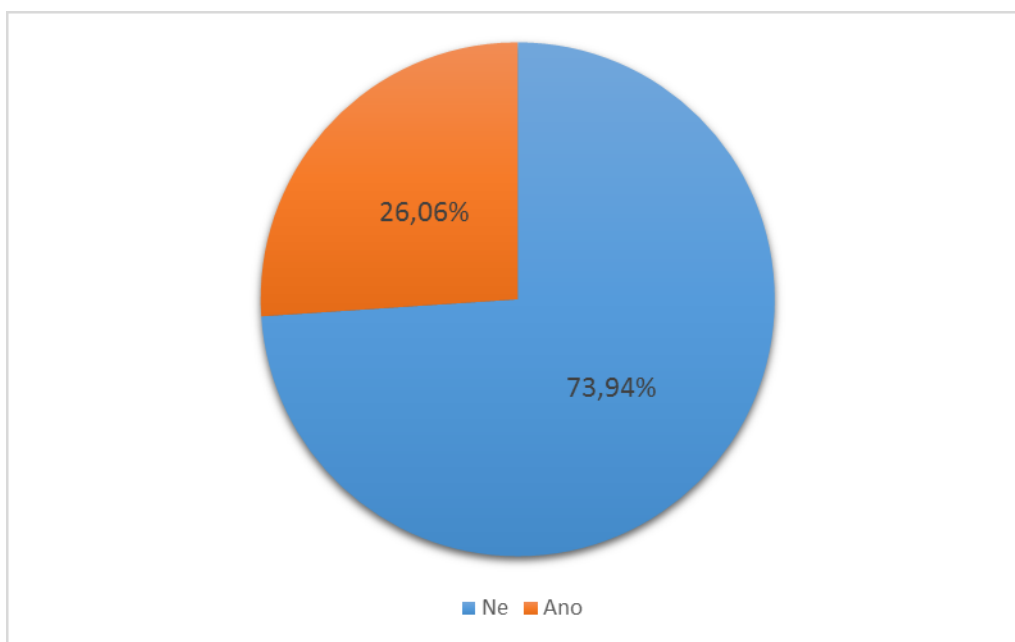
Obrázek 4.16 Příklad pracovní inzerce dle vzdělání



Zdroj: vlastní zpracování

Několik následujících otázek bylo zaměřeno na situaci daných osob na pracovišti v souvislosti s diskriminací.

Obrázek 4.17 Diskriminace u přijetí do zaměstnání



Zdroj: vlastní zpracování

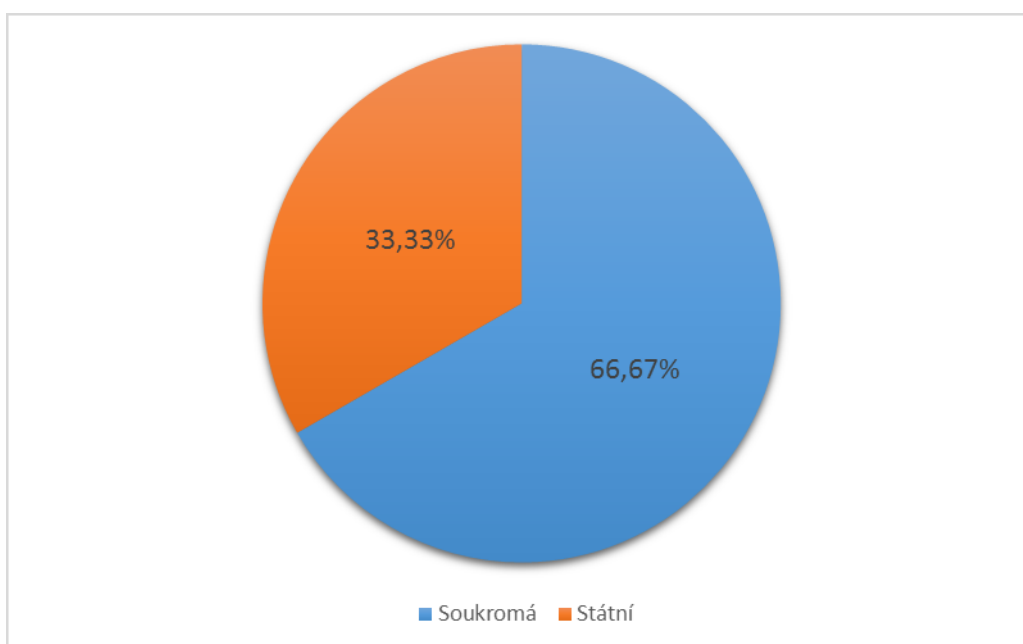
Na otázku, zda se respondenti setkali se situací, kdy byla pracovní pozice udělena mladšímu uchazeči, odpověděla převážná většina negativně. Právý opak poté uvedlo pouhých 26% respondentů.

Hlavním faktorem může být již zmiňovaná výše zkušeností, která jednoznačně hraje ve prospěch starších uchazečů, kteří jsou tak upřednostňováni před mladšími.

Dalším faktorem pak může být chyba v percepce. Pokud se manažer v minulosti setkal s mladým zaměstnancem a byl nespokojen s jeho výkony či chováním na pracovišti, může z obav, že by se daná situace opakovala, upřednostnit staršího člověka.

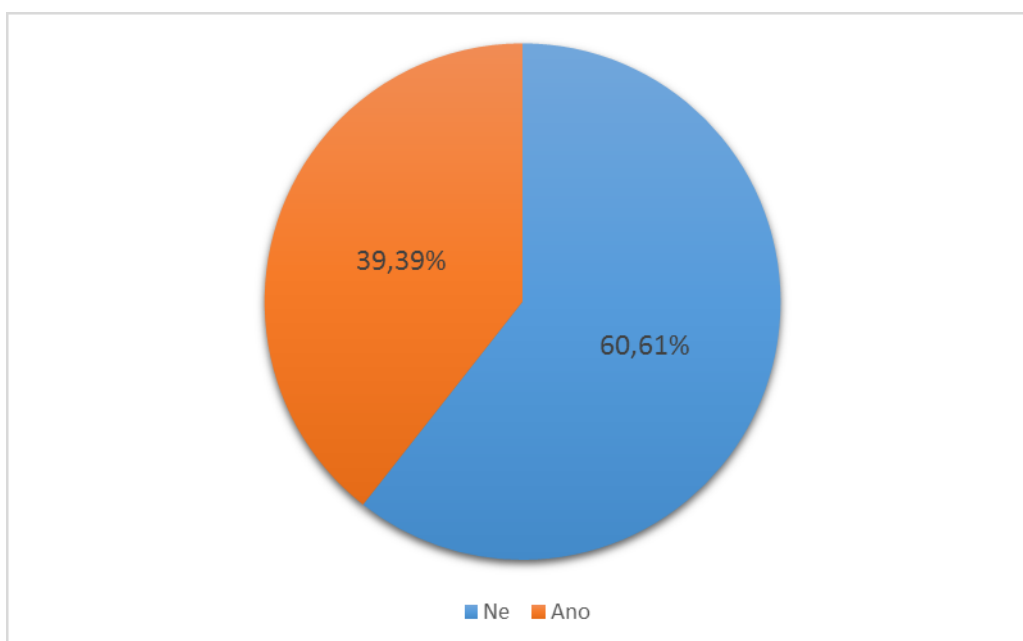
V rámci respondentů, kteří se s danou situací setkali, bylo téměř 70% respondentů ze soukromého sektoru, jak lze pozorovat na obrázku 4.18 a lze tedy říct, že právě v tomto sektoru se lidé častěji setkávají s diskriminací u přijetí.

Obrázek 4.18 Diskriminace u přijetí do zaměstnání dle sektorů



Zdroj: vlastní zpracování

Obrázek 4.19 Odměňování na pracovišti



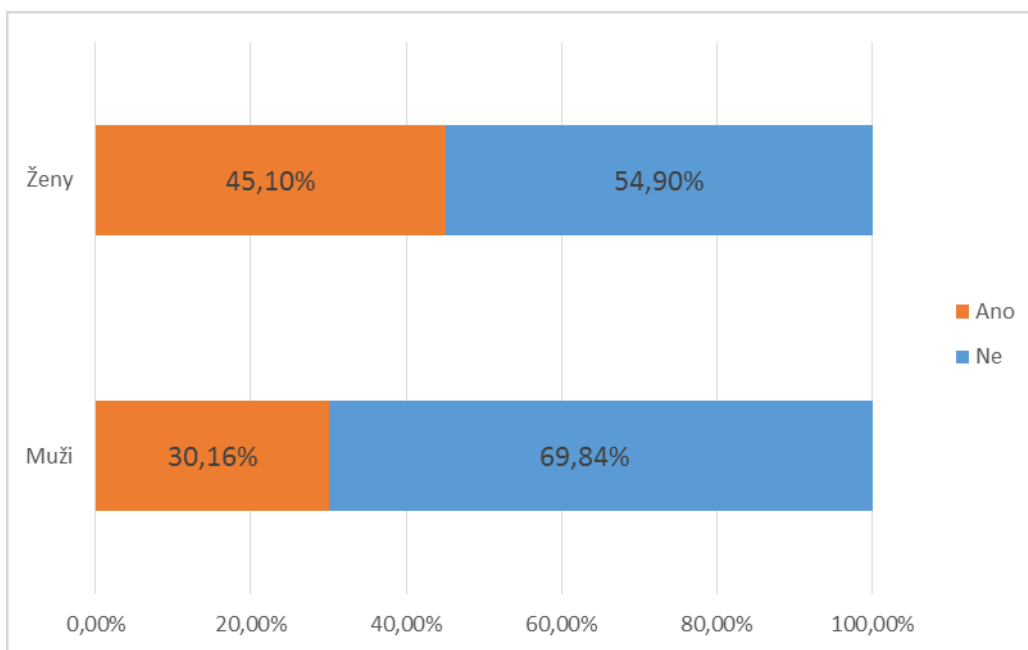
Zdroj: vlastní zpracování

Na obrázku 4.19 je graficky znázorněna struktura odpovědí na otázku, zda se respondenti setkali se situací, kdy byla mladší osoba na stejné pozici odměňována lépe. I když převládá počet respondentů, kteří se s danou situací nesetkali – jde o necelých 61% (100 osob), překvapivě vysoké procento respondentů, necelých 39% (65 osob), má s danou situací zkušenost.

Daná statistika může být ovšem zkreslena z toho důvodu, že si respondenti neuvědomují platovou politiku příslušné organizace. Ta se zejména ve státní sféře odvíjí od počtu odpracovaných let.

V rámci pohlaví se s danou situací setkaly především ženy, jak lze vidět na obrázku 4.20. Obecně lze usuzovat, že jsou ženy oproti mužům platově diskriminovány.

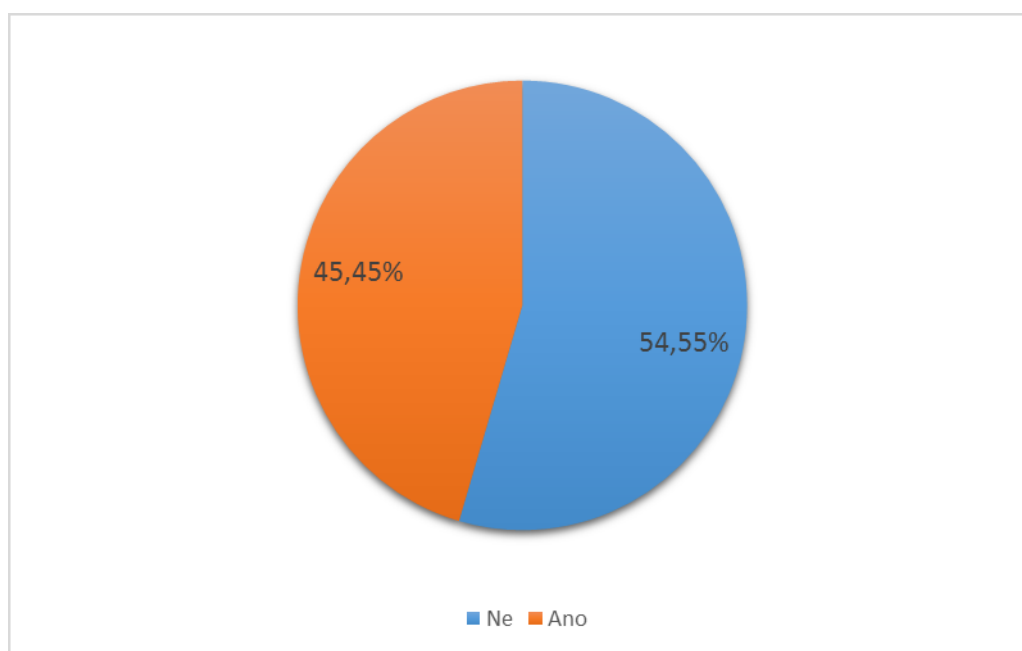
*Obrázek 4.20 Odměňování na pracovišti dle pohlaví*



Zdroj: vlastní zpracování



Obrázek 4.21 Propouštění starších pracovníků



Zdroj: vlastní zpracování

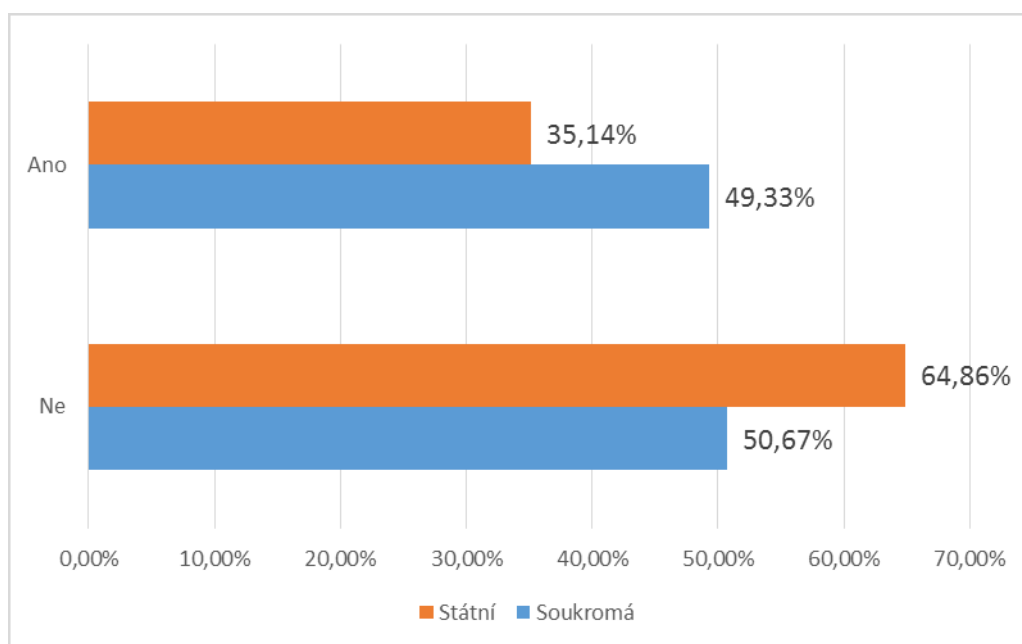
V otázce číslo 13 byli respondenti dotázáni, zda se ve svém profesním životě setkali se situací, kdy byl starší pracovník propuštěn na úkor mladšího. Výsledky jsou nejednoznačné, jelikož se respondenti ve svých odpovědích rozdělili takřka na polovinu.

Statistika je o to zajímavější při pohledu na obrázek 4.22. Respondenti jsou rozděleni dle sektoru, ve kterém pracují. V sektoru soukromém jsou odpovědi z hlediska počtu rozděleny na polovinu s rozdílem pouhého jednoho hlasu. Nelze tedy zcela určit, zda jsou upřednostňovány mladší osoby před staršími.

Respondenti státního sektoru poté uváděli častěji, že se s danou situací nesetkali. Jde tak o potvrzení faktu zjištěného již v předchozích otázkách a to, že v soukromém sektoru dochází častěji k diskriminačnímu jednání.

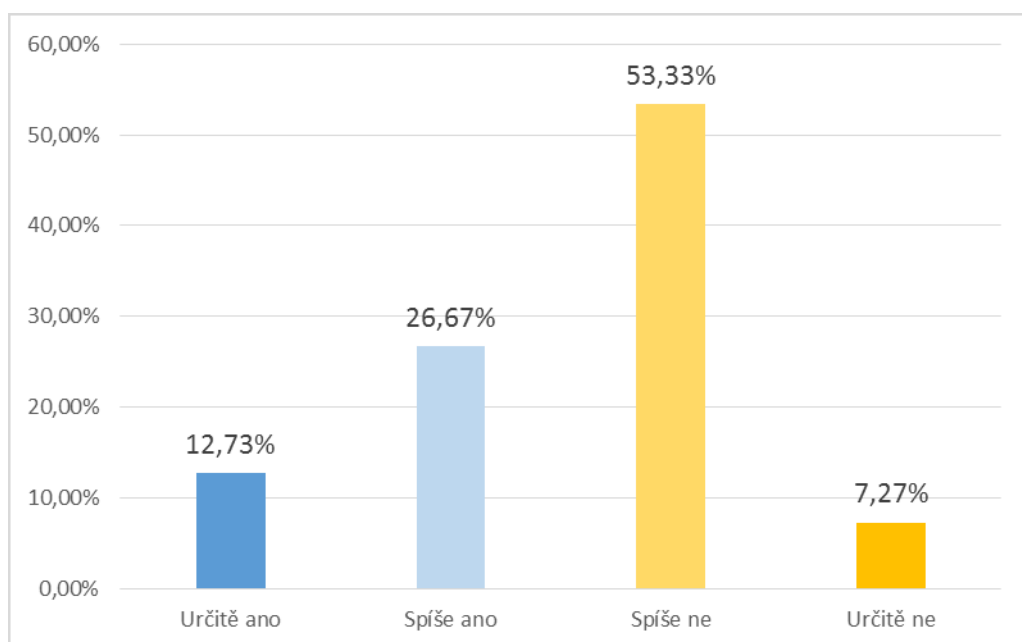
Zřejmě bude záležet na charakteru práce, protože na některých důležitých pozicích, kde by každá chyba znamenala problém, manažer upřednostní staršího a zkušenějšího pracovníka. Svou roli mohou mít také určité konexe a doporučení

Obrázek 4.22 Propouštění starších pracovníků dle sektorů



Zdroj: vlastní zpracování

Obrázek 4.23 Znalost obrany proti diskriminaci

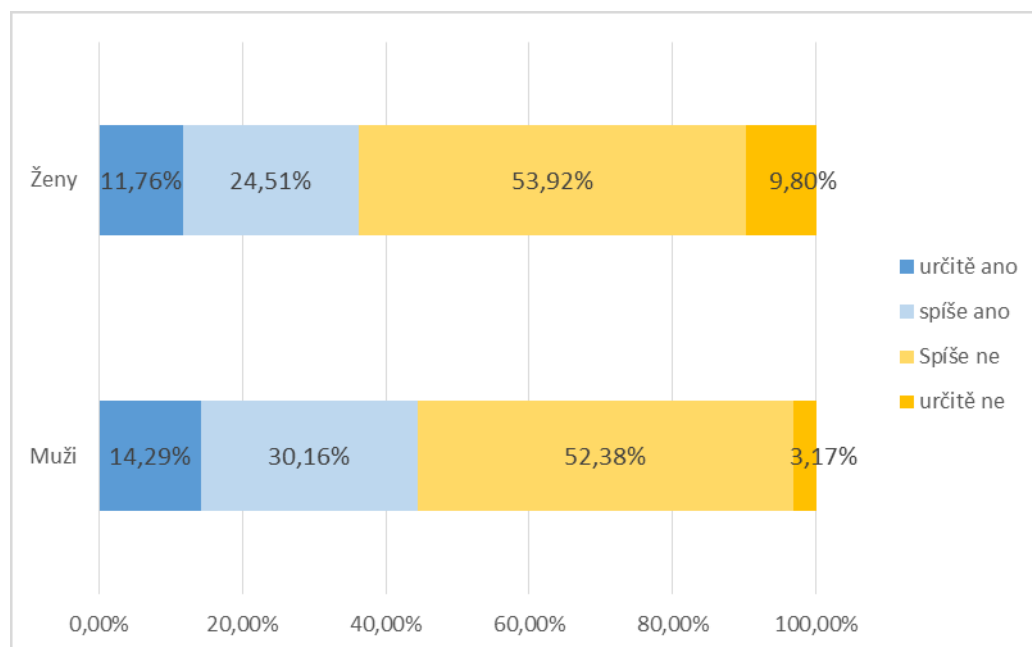


Zdroj: vlastní zpracování

Otázka číslo 14 byla zaměřena na obranu proti diskriminaci s cílem zjistit, zda respondenti vědí, jak se bránit. Výsledky jsou ovšem alarmující a rozhodně by mělo dojít ke změně.

Nejpočetnější skupinou více než 50% respondentů byli ti, kteří nemají představu o tom, jak se proti diskriminaci bránit. Část respondentů naopak ví, jak se bránit, je to ovšem malé procento.

Obrázek 4.24 Znalost obrany proti diskriminaci dle pohlaví

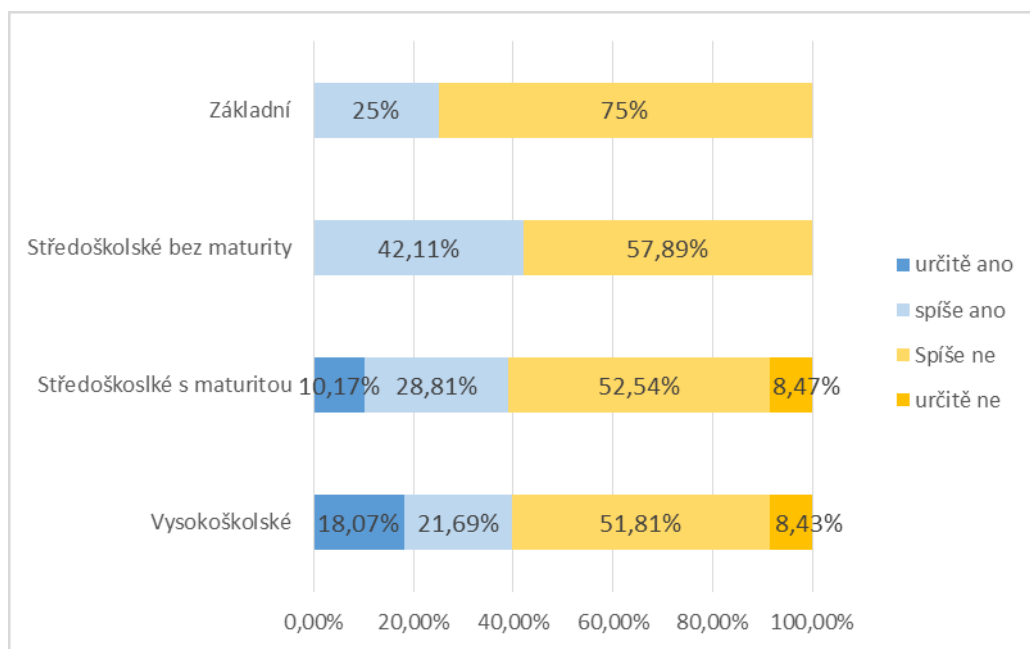


Zdroj: vlastní zpracování

Při srovnání odpovědí dle pohlaví lze na obrázku 4.24 vidět, že nepatrně větší část mužských respondentů má větší přehled o obraně.

Ženy by měly mít rozhodně větší povědomí o tom jak se bránit, jelikož jsou mnohem častěji oběťmi diskriminačního jednání nejen na pracovišti, ale i v každodenním životě.

Obrázek 4.25 Znalost obrany proti diskriminaci dle vzdělání



Zdroj: vlastní zpracování

Předpokladem bylo, že se zvyšujícím se vzděláním respondentů bude růst i znalost dané problematiky. I přes větší procento respondentů, kteří uváděli odpověď „určitě ano“, byla ovšem stále nadpoloviční většina přikloněna negativním odpovědím, jak vyplývá z obrázku 4.25.

Vhodnou formou pro zvýšení povědomí by mohlo být školení na pracovišti, například seznámení s antidiskriminačním zákonem. Ideální při organizaci takového školení by byla úzká spolupráce vedení firmy s inspektorátem práce. Ženy i muži by tak měli nové a potřebné znalosti o této problematice a samotné diskriminující osoby by si uvědomily, co si nemohou dovolit a jaký trest je případně čeká.

Otázka číslo 15 v podstatě navazovala na otázku předchozí. Respondenti měli na výběr ze 4 odpovědí, jakým způsobem si myslí, že je nejúčinnější se proti diskriminaci bránit a kam se v daném případě obrátit. Na výběr byly jak možnosti, které uvádí ombudsman, tak i možnosti obrany uvedené v publikacích použitých v této bakalářské práci, zabývající se problematikou diskriminace. Navíc, jde o jedinou otázku v dotazníku, kde se mohli lidé vyjádřit i jinak, než prostřednictvím nadefinovaných odpovědí.

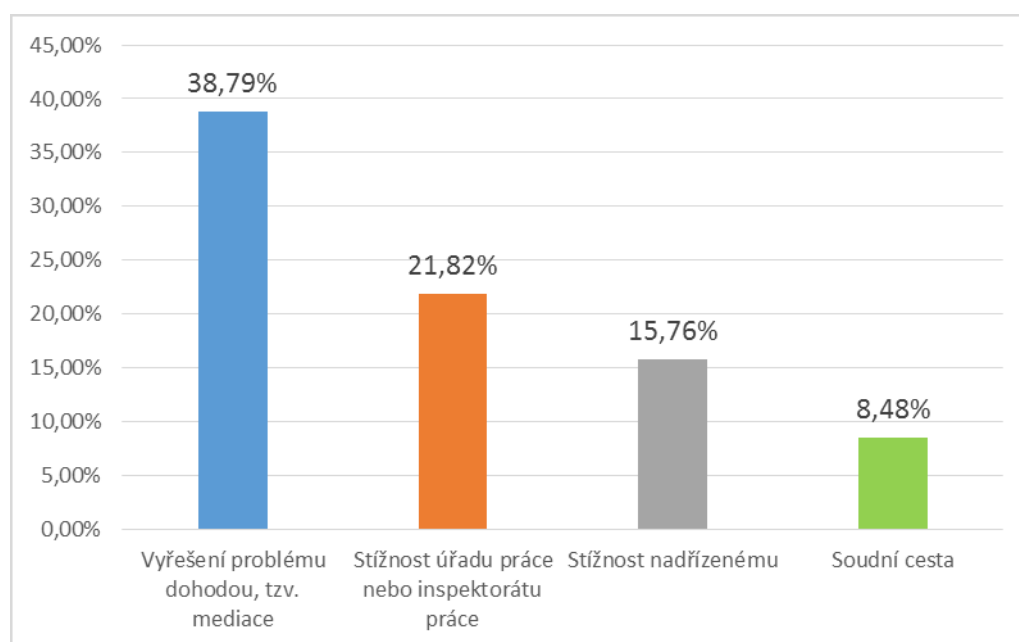
Nejčastější odpovědí bylo vyřešení problému dohodou, tzv. mediace. Jde o proces usmíření diskriminovaného s diskriminujícím. Tato situace může nastat ovšem pouze v případech, že s mediací souhlasí obě strany.

Druhou bylo podání stížnosti úřadu práce nebo inspektorátu práce. Tato forma je vhodná především tehdy, kdy je diskriminujícím nadřízená osoba a je tak zapotřebí odvolat se k vyššímu orgánu.

Dále následovala stížnost nadřízenému, která přišla nejvhodnější necelým 16% respondentům. Poškozený se také může obrátit na soud, v rámci kterého může ve stanovených případech žádat o náhradu škody.

Respondenti odpovídali také pomoci několika vlastních odpovědí. 1,82% respondentů odpovědělo, že neví a v podstatě tak zopakovali svou odpověď u předchozí otázky. Dalších 1,82% si myslelo, že neexistuje žádná vhodná obrana proti diskriminaci a tato odpověď se opakovala i v jiných formulacích. Jeden respondent uvedl, že není žádná vhodná obrana a v 90% není šance na výhru, jiný zase že není žádná vhodná obrana a nemá to význam. Zbytek odpovědí byl zaznamenán pouze v 0,61% a patřily zde názory jako medializace, odchod ze zaměstnání, dále názor, že každá z uvedených možností je nadějí, ovšem s nejistým výsledkem nebo také názor, že každá forma obrany závisí na dané situaci, se kterou se osobně ztotožňují.

Obrázek 4.26 Formy obrany

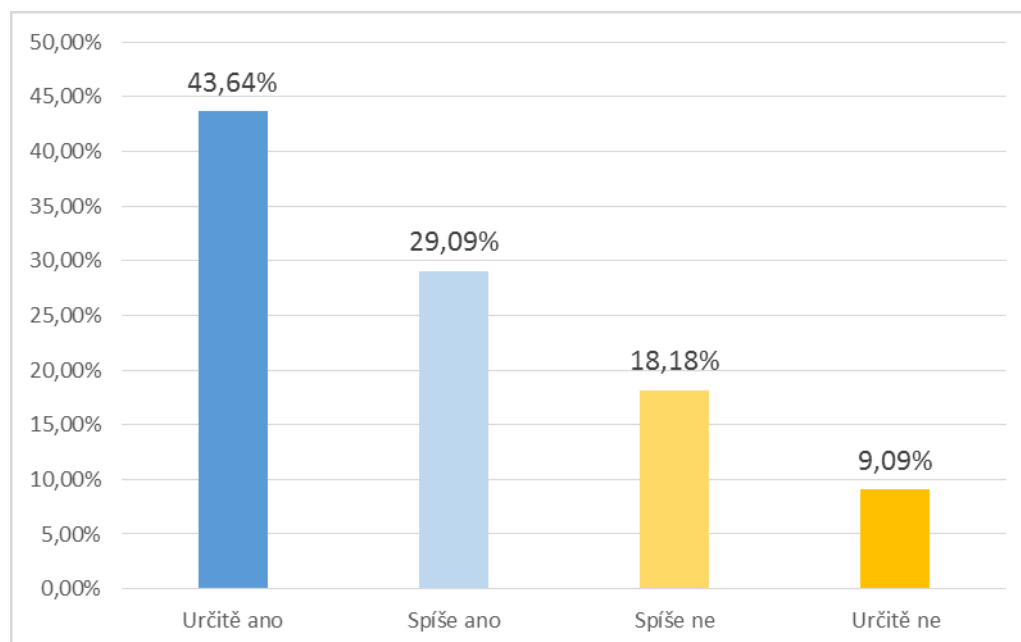


Zdroj: vlastní zpracování

Dle mého osobního názoru je nejlepší se v první řadě obrátit na Veřejného ochránce práv a poté řešit danou situaci na pracovišti, ať už pomocí mediace nebo stížnosti nadřízenému. Teprve v případě, kdy nedochází ke zlepšení situace, je vhodné se obrátit na příslušné úřady. Tou poslední možností je podat žalobu k soudu. Ve všech případech je ovšem obtížné prokázat vinu diskriminujícího člověka.

Následující sada otázek byla zaměřena na zjištění, zda je lidem v daném věku umožněno se vzdělávat a zda mají ochotu se dále sebevzdělávat či rekvalifikovat. Pro mnohé to může znamenat lepší uplatnění na trhu práce.

Obrázek. 4.27 Příležitost dalšího vzdělávání



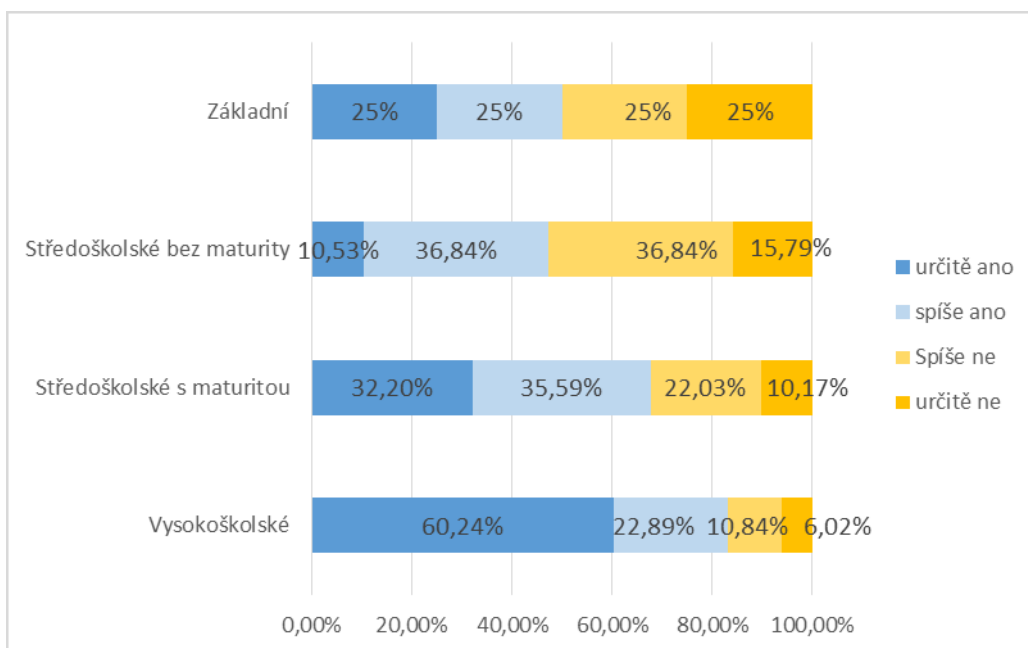
Zdroj: vlastní zpracování

Na obrázku 4.27 je zobrazena struktura odpovědí na otázku, zda je respondentům poskytována příležitost na další vzdělání. Výsledky jsou dle mého pohledu poměrně uspokojivé, jelikož velké procento uvedlo, že zaměstnavatelům nejsou lhostejní a mají dostatek příležitostí.

I přes to, že se negativně vyjádřilo nízké procento respondentů, byl očekávaný počet menší. Pravdou je, že statistika byla ovlivněna vzděláním respondentů, jak lze vidět na obrázku 4.28. Lidé s vysokoškolským titulem mají výrazně větší příležitost dalšího vzdělání a to zřejmě souvisí i s charakterem vykonávané práce, jelikož je zřejmé, že osoby

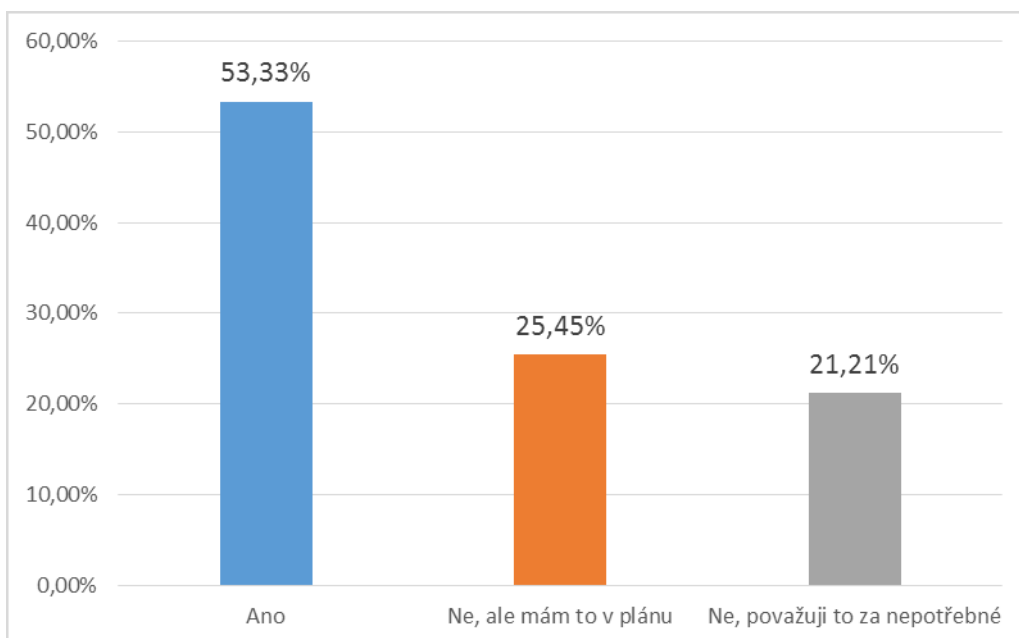
vykonávající manuální práci, navíc například bez maturity, nemají takové možnosti dále rozvíjet své znalosti v oboru.

Obrázek 4.28 Příležitost dalšího vzdělávání dle vzdělání respondentů



Zdroj: vlastní zpracování

Obrázek 4.29 Ochota se sebevzdělávat

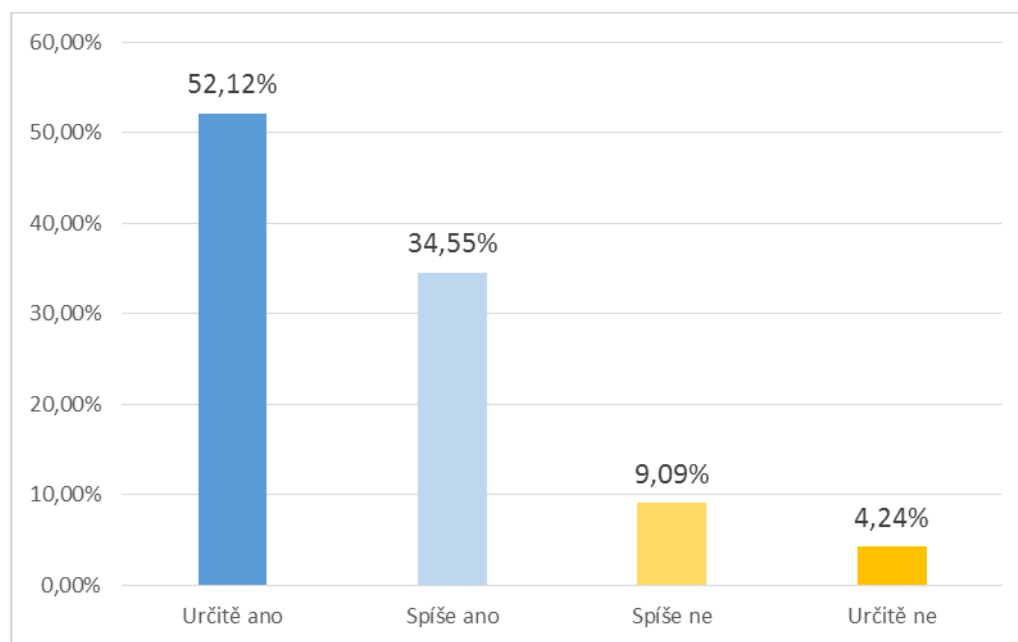


Zdroj: vlastní zpracování

Další otázkou v rámci vzdělání bylo, zda se respondenti účastní kurzů v rámci sebevzdělávání. Pro osoby ve věku 50 – 64 let je to rozhodně správný krok. Sebevzdělávání má vypovídající hodnotu o samotné osobě a může hrát nejen významnou roli při žádosti o zaměstnání, ale také nabízí mnoho příležitostí na pracovišti.

I tato otázka měla pozitivní výsledky, jelikož více než 50% všech respondentů uvedlo, že je ochotno se dále vzdělávat a další část respondentů to do budoucna plánuje. Pouze malé procento respondentů považuje sebevzdělávání za nepotřebné.

Obrázek 4.30 Ochota absolvovat rekvalifikaci



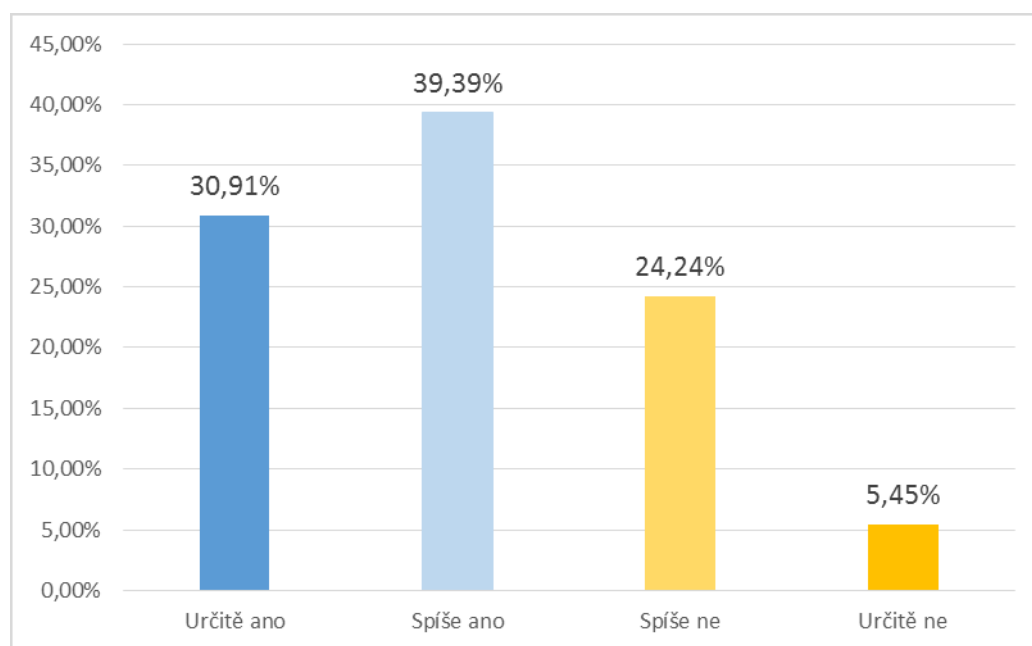
Zdroj: vlastní zpracování

Třetí a zároveň poslední otázkou ohledně vzdělávání bylo, zda by byli respondenti ochotni v případě změny pozice ve stávajícím zaměstnání či změny celkového zaměstnání navštěvovat rekvalifikační kurz. I tato otázka dopadla velice příznivě, jak je zobrazeno na obrázku 4.30. Z celkového počtu respondentů by převážná část kurzy navštívila a lze usuzovat, že část by o tom uvažovala.

Rozhodně lze dané kurzy považovat za správný krok. Díky rekvalifikacím se daným osobám naskytnou nové příležitosti a otevře se jim trh práce.



Obrázek 4.31 Kariérní postup



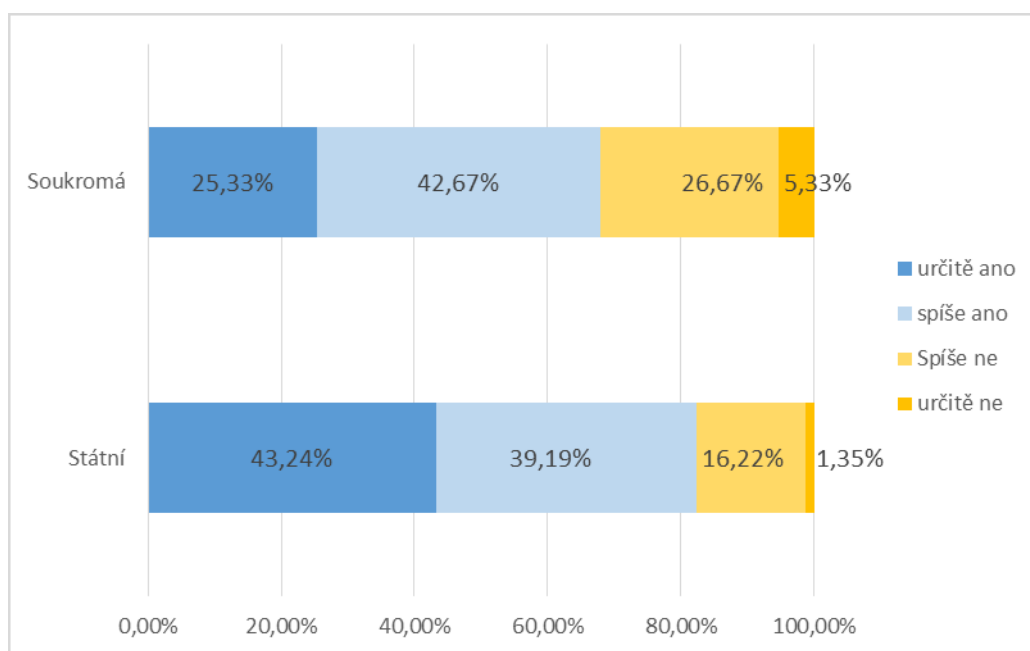
Zdroj: vlastní zpracování

Cílem otázky číslo 19 bylo zjistit, zda je respondentům poskytnuta stejná možnost kariérního postupu jako mladším zaměstnancům a zda tedy nejsou v tomhle ohledu diskriminováni.

Z výsledků zobrazených na obrázku 4.31 vyplývá, že u převážné většiny respondentů nedochází k upřednostňování mladších zaměstnanců. I přesto u početné části respondentů k takovému jednání dochází a jde o typický příklad ageismu.

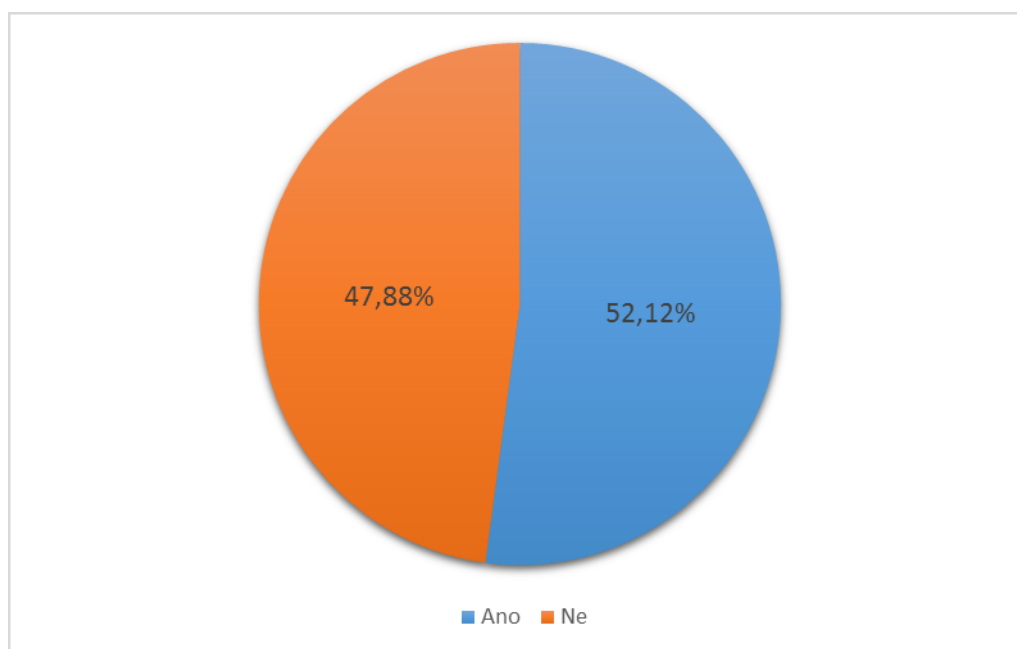
Při bližším zkoumání výsledků bylo poté zjištěno, že nepatrně větší procento respondentů, kteří nemají stejné možnosti jako mladší zaměstnanci, pocházelo ze soukromé sféry. Důvodem může být přesně stanovený kariérní řád zaměstnanců ve státním sektoru, který je pro všechny stejný.

Obrázek 4.32 Kariérní postup dle pracovních sfér



Zdroj: vlastní zpracování

Obrázek 4.33 Zaměstnanecké benefity

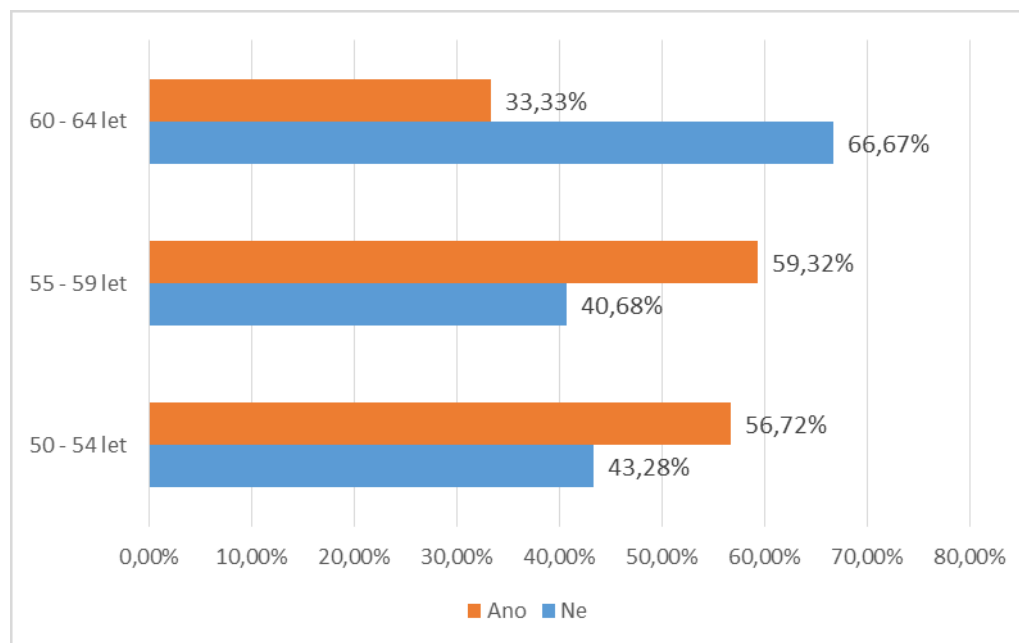


Zdroj: vlastní zpracování

V dnešní době téměř každá organizace poskytuje svým zaměstnancům určité benefity, čímž se snaží konkurovat ostatním organizacím. Z důvodu snahy udržet si schopné zaměstnance jsou zaměstnancům poskytovány benefity za dlouholeté služby.

Přesto, jak vyplývá z obrázku 4.33, byli respondenti v této otázce rozděleni na polovinu a jinak tomu nebylo ani při porovnání odpovědí respondentů ze soukromého a státního sektoru či při porovnání respondentů dle pohlaví. Ve všech případech byly odpovědi rozděleny taktéž na polovinu.

Obrázek 4.34 Zaměstnanecké benefity dle věkových skupin



Zdroj: vlastní zpracování

Nejhůře jsou na tom podle obrázku 4.34 osoby patřící do věkové skupiny 60 – 64let, kde téměř 70 % respondentů nedostává benefity za dlouhodobou loajalitu.

Předpokladem bylo, že se zvyšujícím věkem se bude zvyšovat četnost benefitů. Z výsledků lze naopak usuzovat, že zaměstnavatelé preferují poskytování benefitů mladším věkovým skupinám, které považují za perspektivnější do budoucna.

## 4.6 Shrnutí a doporučení

Cílem dotazníkového šetření bylo zjistit, zda jsou osoby ve věku 50 – 64 let diskriminovány na trhu práce a v zaměstnání. Došlo k potvrzení domněnky, že věková diskriminace je stále důležitým tématem, i když v menším měřítku, a to i přes to, že je zakázána. Z daných výsledků lze navíc usuzovat, že věk působí větší problémy osobám v soukromé sféře.

Základní a nejzásadnější změnou, kterou je nutno provést, je zvýšit aktivitu státu a příslušných orgánů. A začít by se mělo již na školách. Studenti musí mít větší představu o tom, co je diskriminace a jak se v takovém případě chovat. Dále by nebylo od věci zpřísnit tresty a také poskytovat větší podporu obětem. Přeci jen jde o porušování zákona a není přípustné, aby se na českém trhu práce takové jednání vyskytovalo.

Daleko negativnějším zjištěním bylo ovšem to, že podstatná část respondentů nedokáže diskriminační jednání rozlišit a nemá ani představu o tom, jaká mají práva a jak se bránit. Z tohoto pohledu jde o nejzávažnější problém a bylo by vhodné přijmout několik opatření. Vysoké procento osob si není vědomo, že se dopouští diskriminace nebo jsou diskriminováni, proto by se měla zvýšit informovanost o této problematice nejen v rámci dané věkové skupiny, ale v celé společnosti, a toho lze dosáhnout prostřednictvím úřadu práce v rámci zveřejnění základních informací na internetových stránkách. Dalším možným řešením jsou pravidelné semináře na pracovišti, díky kterým by se zvýšila informovanost nejen mezi samotnými pracovníky, ale také top managementu.

Pro zapojení starších osob by měli manažeři využívat koncept age management, jak bylo blíže uvedeno v podkapitole 3.10.1. Právě tento koncept bere ohled na zkušenosti každého člověka, nikoli na věk, pohlaví či jiné skutečnosti. Plusy poté mohou pocítit nejen zaměstnanci, kterým se zlepší schopnosti, ale také samotné organizace, neboť může dojít k upevnění pozice na trhu a také ke zlepšení image.

Navíc je vhodné vytvářet na pracovišti týmy složené z osob různého věku, dochází tak k propojení nových myšlenek a zkušeností a může to vést k lepším výsledkům. Koncept by měl být uplatňován ve státní i soukromé sféře, díky čemuž by se mohlo zvýšit uplatnění těchto osob na trhu práce a mohlo by dojít k eliminaci rozdílů mezi jednotlivými sektory.

## 5 Závěr

Osoby ve věku 50+ stále pocítují dopady věkové diskriminace, které ovlivňují jejich postavení na trhu práce, a to i přes to, že v posledních letech díky ekonomickému růstu v České republice nacházeli větší uplatnění. Otázkou je, jak se daná situace bude vyvíjet po pandemii. Řada firem bude zřejmě nucena kvůli problémům nejen propouštět stávající zaměstnance, ale také nepřijímat zaměstnance nové, což se může výrazně dotknout starších pracovníků.

Výzkumným cílem problematiky diskriminace osob ve věku 50+ na trhu práce v České republice bylo zjistit, zda mají lidé zkušenosti s diskriminací na základě věku a zda jsou obeznámeni s danou problematikou. Ukázalo se, že převážná část respondentů danou zkušenost má a nejvíce jsou diskriminovány osoby ve věku 60-64 let. Bylo ovšem zjištěno, že lidé nevědí, jak se v dané situaci bránit a častokrát ani rozpoznat, že jsou oběťmi diskriminace.

Dané výsledky měly souvislost se vzděláním a také pohlavím. Lidé bez vysokoškolského vzdělání častěji pocítují diskriminaci a nemají tolik příležitostí, což má samozřejmě i souvislost s charakterem daného povolání. Obecně lze také říci, že ženy jsou diskriminovány zdaleka častěji, nehledě na větší počet respondentů z řad žen, a v kombinaci s vyšším věkem jsou neohroženější skupinou.

Dále z výsledků dotazníkového šetření vyplynulo, že největší rozdíly jsou mezi soukromým a státním sektorem. Právě v tom soukromém jsou osoby diskriminovány častěji, a to nejen při žádosti o zaměstnání, ale také v situacích, kdy je podnik nucen propouštět. Dalším negativním jevem v rámci soukromého sektoru bylo zjištění, že ve srovnání se státním sektorem nemají starší osoby takové příležitosti v oblasti kariérního růstu, jako osoby mladší.

I přes nedostatečně reprezentativní výzkumný vzorek vzhledem k pandemii lze říci, že byl cíl práce naplněn. Existence diskriminace není pouhou domněnkou či mýtem, ale jedná se stále o aktuální problém. Došlo také k potvrzení několika výsledků předchozích výzkumů, ve kterých bylo poukazováno na to, že diskriminace na základě věku je jedním z nejčastějších projevů.

Situaci by mohla zlepšit různá opatření, díky kterým by se daná problematika dostala do širšího povědomí celé společnosti, mezi které patří například semináře na pracovišti. Starší pracovníci disponují velkým množstvím zkušeností, a proto by tyto

osoby měly tvořit dostatečnou část organizace, čehož lze dosáhnout pomocí konceptu age management.

## Seznam použité literatury

### Odborná kniha

BECKER, Stanley Gary. *The Economics of Discrimination*. Chicago: University of Chicago Press. 2010. ISBN 0226041166.

BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P. a Z. KÜHN, eds. *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-584-1.

BOUDA, Petr. *Nepřímá diskriminace*. Brno: Masarykova Univerzita, 2011. ISBN 978-80-210-5679-4.

BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce*. Praha: C. H. Beck, 2018. ISBN 978-80-7400-719-4.

CAKIRPALOGLU, P., ŠMAHAJ, J., CAKIRPALOGLU, S., ZIELINA., M. *Šikana na pracovišti v České republice: teorie, výzkum a praxe*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2016. ISBN 978-80-244-5080-3.

CIMBÁLNÍKOVÁ, L., J. FUKAN, B. LAZAROVÁ, D. NAVRÁTILOVÁ, P. NOVOTNÝ, R. ODRAZILOVÁ, Z. PALÁN, M. RABUŠICOVÁ, M. RAJMONOVÁ, L. ŘEHÁKOVÁ a I. ŠTOROVÁ. *Age Management pro práci s cílovou skupinou 50+*. 1. vyd. Praha: Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, 2012. 160 s. ISBN 978-80-904531-5-9.

FIALOVÁ, Eva et al. *Neviditelný problém*. Praha: Gender Studies. 2010. ISBN 978-80-86520-30-8.

HÁJKOVÁ, Michaela. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*. Praha: C. H. Beck, 2019. ISBN 978-80-7400-740-8.

HOLMAN, Robert. *Makroekonomie*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7179-861-3.

HUBÁLEK, M., ŠTĚPÁNKOVÁ M. a L. ZAMBOJ. *Trh práce a diskriminace*. Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2008. 145 s. ISBN 978-80-254-2662-3.

JUREČKA, V. a kol. *Makroekonomie*. 3. vyd. Praha: Grada Publishing, 2017. ISBN 978-80-271-0251-8.

JUREČKA, V. a kol. *Mikroekonomie*. Praha: Grada Publishing, 2010. ISBN 978-80-247-3259-6.

JUREČKA, V. a kol. *Mikroekonomie*. 2. vyd. Praha: Grada Publishing, 2013. ISBN 978-80-247-3259-6.

MACÁKOVÁ, L. a kol. *Mikroekonomie: základní kurs*. 10.vyd. Slaný: Melandrium, 2007. ISBN 978-80-86175-56-0.

MALÝ, Václav. *Marketingový výzkum: teorie a praxe*. Praha: Oeconomica, 2008. ISBN 978-80-245-1326-3.

PALÍŠKOVÁ, Marcela. *Trh práce v Evropské unii*. Praha: C. H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-270-0.

PYTLIKOVÁ, M. et al. *Gender wage gap and discrimination in the Czech Republic*. SAEI, vol. 15. Ostrava: VŠB – TU Ostrava, 2012. ISBN 978-80-248-2940-1.

SIROVÁTKA, T., J. WINKLER a M. ŽIŽLAVSKÝ. *Nejistoty na trhu práce*. Brno: Masarykova univerzita, 2009. ISBN 978-80-7326-172-6.

SIROVÁTKA, Tomáš a Petr MAREŠ. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, 2003. ISBN 80-210-3048-8.

ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-277-6.

VIDOVIČOVÁ, Lucie. *Stárnutí, věk a diskriminace – nové souvislosti*. 1.vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-210-4627-6.

### **Elektronické dokumenty a ostatní**

AGEISMUS. *O ageismu* [online]. Ageismus.cz [cit. 2020-03-22]. Dostupné z: <https://www.ageismus.cz/o-ageismu>

AKTUÁLNĚ. CZ. *Minimální mzda pro rok 2019* [online]. Aktuálně.cz [20. 11. 2018] [cit. 2019-12-28]. Dostupné z: <https://www.aktualne.cz/wiki/finance/minimalni-mzda/r~i:wiki:3551/>

ASOCIACE INSTITUCÍ A VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH ČR, O. S. *Age management: Jak rozumět stárnutí a jak na něj reagovat. Možnosti uplatnění age managementu v České republice*. [online]. Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, o.s. [cit. 2020-03-15]. Dostupné z: [https://www.researchgate.net/publication/275229573\\_Age\\_management\\_jak\\_rozumet\\_s\\_tarnuti\\_a\\_jak\\_na\\_nej\\_reagovat\\_Moznosti\\_uplatneni\\_age\\_managementu\\_v\\_Ceske\\_republice](https://www.researchgate.net/publication/275229573_Age_management_jak_rozumet_s_tarnuti_a_jak_na_nej_reagovat_Moznosti_uplatneni_age_managementu_v_Ceske_republice)

ČESKÉ NOVINY. *Nezaměstnanost v eurozóně klesla na 7,4 pct, nejnižší za 11 let* [online]. ČTK [30. 9. 2019] [cit. 2020-02-16]. Dostupné z: <https://www.ceskenoviny.cz/zpravy/nezamestnanost-v-eurozone-klesla-na-7-4-pct-nejniize-za-11-let/1803602>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity - srpen 2019* [online]. ČSÚ [30. 9. 2019] [cit. 2020-02-16]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/ci/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-srpen-2019>



ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Nezaměstnanost v Plzeňském kraji k 31. 1. 2019* [online]. ČSÚ [21. 2. 2019] [cit. 2020-02-16]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xp/nezamestnanost-v-plzenskem-kraji-k-31-1-2019>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Věková struktura populace se výrazně mění* [online]. ČSÚ [29. 03. 2019] [cit. 2020-03-22]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/vekova-struktura-populace-se-vyrazne-meni>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - 3. čtvrtletí 2019* [online]. ČSÚ [30. 12. 2019] [cit. 2020-03-22]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-ctvrtletni-udaje-3-ctvrtleti-2019>

EDUNEW. *Co je Age Management a proč je tak aktuální?* [online]. Edunews.cz [cit. 2020-03-23]. Dostupné z: <https://www.edunews.cz/a-546/co-je-age-management-a-proc-je-tak-aktualni>

EPRAVO.CZ. *Antidiskriminační zákon – jeho připomenutí* [online]. Epravo.cz [9. 7. 2009] [cit. 2020-03-02]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/antidiskriminacni-zakon-jeho-pripomenuti-57196.html>

EUROSTAT. *Euro area unemployment at 7.4%* [online]. Eurostat [cit. 2020-02-10]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/10059840/3-30092019-AP-EN.pdf/030f668e-753c-5156-8416-c1b739d05b8b>

EUROSTAT. *Unemployment rates, seasonally adjusted, August 2019* [online]. Eurostat [cit. 2020-02-10]. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Unemployment\\_rates,\\_seasonally\\_adjusted,\\_August\\_2019.png](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Unemployment_rates,_seasonally_adjusted,_August_2019.png)

GENDER STUDIES. *Pečující osoby a ženy 45+ na trhu práce.* [online]. Gender studies [cit. 2020-03-15]. Dostupné z: [http://genderstudies.cz/download/skripta\\_UP.pdf](http://genderstudies.cz/download/skripta_UP.pdf)

INVESTIČNÍ WEB. *Rekordně nízká nezaměstnanost je podle analytiků největší překážkou růstu ekonomiky* [online]. Investiční web.cz [11. 7. 2018] [cit. 2020-02-02]. Dostupné z: <https://www.investicniweb.cz/news-rekordne-nizka-nezamestnanost-je-podle-analytiku-nejvetsi-prekazkou-rustu-ekonomiky/>

IROZHLAS. *Nejsou lidi! Jak českou ekonomiku brzdí rekordně nízká nezaměstnanost* [online]. irozhlas.cz [15. 2. 2018] [cit. 2020-02-12]. Dostupné z: [https://www.irozhlas.cz/ekonomika/analyza-nizka-nezamestnanost-cesko-ekonomika\\_1802150700\\_pek](https://www.irozhlas.cz/ekonomika/analyza-nizka-nezamestnanost-cesko-ekonomika_1802150700_pek)

KURZYCZ. *§ 16 paragraf 16* [online]. Kurzy.cz [cit. 2020-03-10]. Dostupné z: <https://zakony.kurzy.cz/262-2006-zakonik-prace/paragraf-16/>

KURZYCZ. *Nezaměstnanost v ČR, vývoj, rok 2020* [online]. Kurzy.cz [cit. 2020-02-20]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/makroekonomika/nezamestnanost/>

NSK. *Osm z deseti uchazečů nad 50 let se cítí na trhu práce znevýhodněných, šance na uplatnění mají přitom nejlepší od roku 2008* [online]. Narodnikvalifikace.cz [14. 10.

2015] [cit. 2020-03-22]. Dostupné z: <http://www.narodnikvalifikace.cz/Clanky/osm-z-deseti-uchazecu-nad-50-let-se-citi-na-trhu-prace-znevychodnenych-sance-na-uplatneni-maji-pritom-nejlepsi-od-roku-2008>

OMBUDSMAN. *Co není diskriminací?* [online]. Ombudsman: Veřejný ochránce práv [cit. 2020-02-10]. Dostupný z: <https://www.ochrance.cz/diskriminace/pomoc-obetem-diskriminace/co-je-co-neni-diskriminace/>

PETR MACH. *Klady a zápory současné nezaměstnanosti v ČR* [online]. Petrmach.cz [6. 9. 2007] [cit. 2020-01-29]. Dostupné z: <http://www.petrmach.cz/klady-a-zapory-soucasne-nezamestnanosti-v-cr/>

POSLANECKÁ SNĚMOVNA PARLAMENTU ČESKÉ REPUBLIKY. *Poslanecká sněmovna: Listina základních práv a svobod 1992* [online]. Poslanecká sněmovna [13. 2. 2020]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>

POSLANECKÁ SNĚMOVNA PARLAMENTU ČESKÉ REPUBLIKY. *Ústava České republiky* [online]. PSPČR [cit. 2020-02-13] Dostupné z: <https://www.psp.cz/docs/laws/constitution.html>

REVUE PRO SOCIÁLNÍ POLITIKU A VÝZKUM. *Lidé nad 50 let budou patřit mezi klíčové hráče na trhu práce* [online]. Socialnipolitika.eu [12. 4. 2018] [cit. 2020-03-22]. Dostupné z: <https://socialnipolitika.eu/2018/04/lide-nad-50-let-budou-patrit-meziklicove-hrace-na-trhu-prace/>

STATNISPRAVA. *Počet uchazečů v srpnu klesl, nezaměstnanost zůstala na 2,7 %* [online]. Statnisprava.cz [10. 9. 2019] [cit. 2020-02-15]. Dostupné z: [https://www.statnisprava.cz/rstsp/clanky.nsf/i/pocet\\_uchazecu\\_v\\_srpnu\\_klesl\\_nezamestnanost\\_zustala\\_na\\_2\\_7\\_\\_19090910\\_68538949](https://www.statnisprava.cz/rstsp/clanky.nsf/i/pocet_uchazecu_v_srpnu_klesl_nezamestnanost_zustala_na_2_7__19090910_68538949)

STEM. *Postavení zaměstnanců nad padesát let na trhu práce* [online]. STEM [cit. 2020-03-15]. Dostupné z: [http://www.equalcr.cz/files/clanky/532/Postaveni\\_zamestnancu\\_nad\\_50 лет.pdf](http://www.equalcr.cz/files/clanky/532/Postaveni_zamestnancu_nad_50 лет.pdf)

SVAZ OBCHODU A CESTOVNÍHO RUCHU ČR. *EUROSTAT: Nejnižší nezaměstnanost v celé EU má stále Česká republika* [online] SOCR ČR [1. 8. 2019] [cit. 2020-02-20]. Dostupné z: <http://www.socr.cz/clanek/eurostat-nejnizsi-nezamestnanost-v-cele-eu-ma-stale-ceska-republika/>

ÚŘAD PRÁCE ČR. *Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II (POVEZ II)* [online]. Uradprace.cz [10. 3. 2020] [cit. 2020-03-23]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/podpora-odborneho-vzdelavani-zamestnancu-ii>

## **Zákony**

Preambule sbírky zákonů č.1/1993, Ústava České republiky [cit. 2020-03-01]. Dostupné také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=z&id=22427>

Zákon č.2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod [cit. 2020-03-01]. Dostupné také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=z&id=22426>

## Seznam zkratk

EU – Evropská unie

EUROSTAT – Statistický úřad evropských společenství


HR management – Management lidských zdrojů

OECD – Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj

Prohlašuji, že

- jsem byl(a) seznámen(a) s tím, že na mou diplomovou (bakalářskou) práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- беру на вѣдомі, že odevzdáním diplomové (bakalářské) práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby;
- беру на вѣдомі, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou (bakalářskou) práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová (bakalářská) práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové (bakalářské) práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou (bakalářskou) práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 20. 4. 2020

  
.....  
Daniel Bajer

# Seznam příloh

Příloha 1 Dotazníkové šetření

## Příloha 1 Dotazník diskriminace osob 50+ na trhu práce

Dobrý den,

Jsem studentem třetího ročníku managementu na Vysoké škole Báňské v Ostravě. Chtěl bych Vás tímto požádat o vyplnění dotazníku k mé bakalářské práci.

Tématem je diskriminace na trhu práce v České republice.

Dotazník je určen pro zaměstnance, případně nezaměstnané osoby ve věku 50+ (vyjímaje OSVČ).

Všechny odpovědi jsou anonymní.

Předem Vám moc děkuji za Váš čas.

- 1) Jaké je Vaše pohlaví?
  - a) Žena
  - b) Muž
  
- 2) Jaký je váš věk?
  - a) 50-54 let
  - b) 55-59 let
  - c) 60-64 Let
  
- 3) Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?
  - a) Základní
  - b) Středoškolské bez maturity
  - c) Středoškolské s maturitou
  - d) Vysokoškolské
  
- 4) V současné době jste:
  - a) Zaměstnaný
  - b) Nezaměstnaný
  
- 5) Pokud jste v současně době zaměstnaný, v jaké pracujete sféře?
  - a) Státní
  - b) Soukromá
  
- 6) Nastoupil/a jste do nového zaměstnání v uplynulých 10 letech?
  - a) Ano
  - b) Ne
  
- 7) Myslíte si, že Váš věk snižuje šanci na přijetí do nového zaměstnání?
  - a) Určitě ano
  - b) Spíše ano

- c) Spíše ne
  - d) Určitě ne
- 8) Je dána situace: V pracovní inzerci je uveden požadavek, že zaměstnavatel požaduje minimálně 5 let praxe. Jedná se podle Vás o diskriminaci?
- a) Ano
  - b) Ne
- 9) Je dána situace: Na pracovní místo maséra nebyl přijat muž, jelikož se přihlásil k homosexualitě. Jedná se podle Vás o diskriminaci?
- a) Ano
  - b) Ne
- 10) Je dána situace: V pracovní inzerci je napsáno „*Do mladého a dynamického kolektivu přijmeme...*“. Jedná se podle Vás o diskriminaci?
- a) Ano
  - b) Ne
- 11) Setkal/a jste se s diskriminací u přijetí do zaměstnání, kdy byla daná pozice udělena mladšímu uchazeči?
- a) Ano
  - b) Ne
- 12) Setkal/a jste se se situací, kdy byla mladší osoba na stejné pracovní pozici a se stejnou výkoností odměňována lépe?
- a) Ano
  - b) Ne
- 13) Setkal/a jste se se situací, kdy byl z důvodu nuceného snižování počtu zaměstnanců propuštěn starší pracovník na úkor mladšího?
- a) Ano
  - b) Ne
- 14) Víte, jakým způsobem se proti diskriminaci bránit?
- a) Určitě ano
  - b) Spíše ano
  - c) Spíše ne
  - d) Určitě ne
- 15) Jaká forma obrany je podle Vás nejúčinnější?
- a) Stížnost nadřízenému
  - b) Vyřešení problému dohodou, tzv. mediace
  - c) Soudní cesta
  - d) Stížnost úřadu práce nebo inspektorátu práce

e) Jiné:

16) Je vám ze strany zaměstnavatele poskytována příležitost na další vzdělání?

(Počítačové kurzy, kurz cizího jazyka, kurzy ke zvýšení kvalifikace,...)

- a) Určitě ano
- b) Spíše ano
- c) Spíše ne
- d) Určitě ne

17) Účastníte se z vlastní vůle nějakého z kurzů v rámci sebevzdělávání?

- a) Ano
- b) Ne, ale mám to v plánu
- c) Ne, považuji to za nepotřebné

18) Byl/a byste ochoten/na z důvodu změny zaměstnání/změny pozice ve stávajícím zaměstnání absolvovat rekvalifikační kurz?

- a) Určitě ano
- b) Spíše ano
- c) Spíše ne
- d) Určitě ne

19) Je Vám ze strany zaměstnavatele poskytnuta stejná možnost kariérního postupu v zaměstnání, jako mladšímu zaměstnanci?

- a) Určitě ano
- b) Spíše ano
- c) Spíše ne
- d) Určitě ne

20) Poskytuje Vám zaměstnavatel benefity za dlouholetou loajalitu organizaci, například finanční odměnu nebo stabilizační příspěvek?

- a) Ano
- b) Ne